

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Kahn (dalam May, Gilson, & Harter, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. *Work engagement* yang demikian sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Schaufeli (2012) mengungkapkan *work engagement* pada dasarnya dipahami sebagai: (1) komitmen organisasi, khususnya komitmen secara afektif (yaitu, ikatan emosional dengan organisasi) dan komitmen berkelanjutan (yaitu, keinginan untuk tetap dengan organisasi), dan (2) perilaku peran tambahan (yaitu, perilaku bijak yang mendorong berfungsinya organisasi secara efektif). Konsep *work engagement* ini merupakan perpaduan dari dua konsep psikologis yang ada.

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (dalam Kumar & Swetha, 2011) mengenai *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan

energi), semangat dan etertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Schmidt (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2011) mengartikan *work engagement* dengan gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan elemen kunci secara individu karena tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjuk *work engagement* melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja extra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan lebih dari apa yang biasanya diharapkan.

Macey & Scheneider (2008) mengemukakan pendapat mengenai *engagement* yakni sebagai rasa seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai motivasi, hal-hal positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikkan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan sehingga mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan pengahayatan. Kondisi mental tersebut mencakup ranah afektif dan kognitif.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan *work engagement* adalah perasaan positif yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan atau anggota organisasi mewujudkannya melalui fisik, kognitif, dan afektif secara maksimal selama bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002)

menjelaskan tiga dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Yaitu curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Yaitu perasaan sangat terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Yaitu konsentrasi penuh dan serius terhadap suatu pekerjaan. Merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit berpisah dengan pekerjaan.

Luthans (2006) mengukur keterlibatan kerja dengan tiga komponen, yaitu :

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

c. Menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Work engagement dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah kehidupan. Harga diri adalah perasaan

suka dan tidak suka pada diri sendiri. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan berharga baik secara materi dan psikologis maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga *work engagement* dapat tercapai, dan merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Pendapat Lockwood (2007), *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

- a. Mengatakan hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Berupaya dan menunjukkan perilaku yang kuat untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

3. Indikator *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat ada 17 indikator *work engagement*. 17 indikator ini berasal dari definisi *work engagement* sendiri yang juga berisi 3 dimensi yang sudah dikembangkan, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

- a. Sangat bersemangat saat bekerja;
- b. Pekerjaan yang dilakukan memiliki banyak arti dan tujuan;
- c. Waktu terasa cepat berlalu saat bekerja;
- d. Kuat menghadapi tekanan di tempat kerja;

- e. Melupakan hal lain selain bekerja;
- f. Pekerjaan membuat karyawan menjadi kreatif;
- g. Ingin segera pergi bekerja di pagi hari;
- h. Senang saat bekerja dengan giat;
- i. Bangga dengan pekerjaan yang dimiliki;
- j. Terikat dengan pekerjaan;
- k. Mampu bekerja pada waktu yang lama;
- l. Pekerjaan membuat karyawan merasa tertantang;
- m. Menjiwai pekerjaan;
- n. Ulet secara psikis saat bekerja;
- o. Sulit melepaskan pekerjaan;
- p. Meski menghadapi kesulitan, tetap giat dalam bekerja.

B. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Islam sebagai pandangan dunia yang universal dan lengkap, tentu saja memiliki pandangan tersendiri tentang bekerja. Allah mencintai pekerjaan yang terbaik dan berkualitas. Al Qur'an menjelaskan hal tersebut menggunakan empat istilah: "*Amal Salih*", "*Ihsan*", "*Itqan*", dan "*al-Birr*". Pengungkapan terkadang dalam bentuk ekspresi perintah, dan terkadang dalam ekspresi rekomendasi. Di sisi lain, pekerjaan buruk digambarkan dengan hasil buruk juga dalam berbagai hal. Sebagai contoh, Al-Qur'an menyebutkan sebagai "perbuatan iblis" (al-Maidah:

90, al-Qashash: 15), “perbuatan sia-sia” (Ali Imran: 22, al-Furqaan: 23) (Possumah, Ismail, & Shahimi, 2013).

Oleh karena itu, Islam sangat menekankan bekerja. Al-Qur'an telah mengungkapkan banyak aspek yang berkaitan dengan pekerjaan: pertama, Al-Quran menunjukkan prinsip dasar tentang peran tenaga kerja. Allah berfirman: *"dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya"* (QS. 53:39). Menurut ayat ini, tidak ada jalan mudah menuju sukses. Cara menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia adalah dengan melalui perjuangan dan usaha. Semakin sulit individu bekerja, semakin tinggi pula balasan yang akan mereka dapatkan (Possumah, Ismail, & Shahimi, 2013).

Kedua, bekerja menggunakan fisik dan otak telah ditekankan dalam Islam. Al-Qur'an merujuk pada kerja kasar ketika berbicara tentang pembangunan kapal oleh Nabi Nuh, pembuatan baju zirah oleh Nabi Daud, memelihara domba oleh Nabi Musa dan pembangunan dinding oleh Zulkarnain. Kitab suci Al Qur'an juga merujuk pada kerja yang menggunakan otak ketika menceritakan kisah Nabi Yusuf yang ditunjuk sebagai penanggung jawab harta Mesir oleh rajanya (Possumah, Ismail, & Shahimi, 2013).

Ketiga, jenis pekerjaan, Al-Qur'an menyebutkan contoh Nabi Daud dan Nabi Musa yang masing-masing bekerja sebagai tukang besi dan penggembala. Nabi Muhammad (saw) sendiri mengembalakan domba. Dia tidak menganggap pekerjaan apa pun sebagai pekerjaan kasar atau tidak

pantas. Dalam *Ghazwah Ahzab* (pertempuran sekutu), nabi terlihat bekerja dengan mengangkat batu bersama teman-temannya untuk menggali saluran untuk mempertahankan Madinah dari musuh (Possumah, Ismail, & Shahimi, 2013).

Keempat, beberapa surat dalam Al Qur'an dan Hadits dari Muhammad SAW mengungkapkan kehormatan yang didapatkan dari bekerja, baik fisik maupun ilmu. Seperti yang Allah katakan dalam Alquran: *"Dan mulailah dia (Nuh) membuat kapal. Setiap kali pemimpin kaumnya berjalan melewatinya, mereka mengejeknya. Dia (Nuh) berkata: Jika kamu mengejek kami, maka kami (pun) akan mengejekmu sebagaimana kamu mengejek (kami)"* (QS. 11:38) (Possumah, Ismail, & Shahimi, 2013).

Rizk (2008) menjelaskan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap kerja dan mendekatinya sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan nilai tertinggi pada etika karena mengatur semua aspek kehidupan. Sedangkan Ali dan Owaihan (2008) mengungkapkan bahwa etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam mengartikan pekerjaan sebagai kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, serta melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan (Ali & Owaihan, 2008).

Anik dan Arifudin (2003) mengemukakan bahwa etika kerja Islam adalah etika yang terekspresikan dalam bentuk syariah terdiri dari Alquran, Sunnah Hadits, Ijma, dan Qiyas. Yousef (2001) mengungkapkan bahwa etika kerja Islam dan etika kerja Protestan menempatkan penekanan pada kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, menghindari metode yang tidak etis dalam mengumpulkan kekayaan, kerja sama dan daya saing di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah disebutkan, maka dapat disimpulkan etika kerja Islam adalah sistem etika yang berasal dari Al Qur'an tentang bagaimana seorang muslim bersikap serta berperilaku dalam bekerja.

2. Dimensi Etika Kerja Islam

Ali (2015) menjelaskan etika kerja Islam memiliki lima dimensi, yaitu :

a. Dimensi Spiritual

Dimensi ini tercermin dalam hubungan antara pekerjaan dengan iman serta antara pekerjaan dengan pemurnian jiwa seseorang dari kebiasaan yang tidak diinginkan. Imam Abu Omer Al Awzai (dalam Al-Mawardi, 2002) berpendapat, *“Jika Tuhan menghendaki kejahatan pada orang-orang, Dia akan memberi argumen tanpa akhir dan mengarahkan mereka pada pekerjaan”*. Abu Talib Al-Maki (1995) menyatakan, *“jika agama sudah rusak, maka rezeki akan hancur”*

b. Dimensi Sosial

Dimensi sosial memiliki penekanan pada kelanjutan dan perlunya membangun hubungan sosial dengan cara yang memfasilitasi kemakmuran, meringankan tekanan, dan memperkuat interaksi sosial. Menurut pepatah Arab, karya orang terhormat tertanam dalam *“penghasilan dan pengeluaran yang dibolehkan untuk orang yang dibolehkan”*. Imam Ali (dalam Al-Mawardi, 2002). menegaskan, *“nilai setiap orang berasal dari perbuatan baik”*.

c. Dimensi Filosofi

Islam menegaskan keutamaan dari niat bekerja adalah dari manfaat pekerjaan tersebut. *“Nilai dari bekerja dilihat dari niatnya”* dan Nabi Muhammad menegaskan lebih jauh bahwa *“Allah tidak melihat dari penampilan atau kekayaanmu, tapi Allah melihat dari niat dan perilakumu”*. Islam menjelaskan bahwa hasil pekerjaan harus sesuai dengan kepentingan masyarakat dan mempermudah kehidupan masyarakat. Karena alasan ini, Islam menghubungkan bekerja dengan perkembangan masyarakat yang tidak merusak sosial, ekonomi, dan keseimbangan psikologi.

Menurut Al-Pashehi (2004), perintah Islam menunjukkan bahwa *“memperoleh rezeki membawa ketenangan jiwa”*. Al-Maki (1995) menulis bahwa *“Islam menolak keimanan tanpa bekerja”*, yang menegaskan bahwa memperbaiki iman hanya bisa dilakukan

melalui ilmu dan bekerja. Selanjutnya, saat Nabi Muhammad ditanya, *“apa yang bisa menggantikan ilmu?”* beliau menjawab *“bekerja”* (Al-Pashehi, 2004).

d. Dimensi Psikologis

Dimensi ini memiliki arti yang istimewa karena menguatkan identitas antara karyawan dengan profesi yang dijalani dan peran sebagai anggota masyarakat yang produktif. Ini disebabkan karena bekerja menimbulkan rasa mampu dalam ekonomi dan menambah kontribusi sosial. Selain menambah kepercayaan diri dan kemampuan untuk berkreasi dan berinovasi, Al-Mawardi (2002) mengatakan bahwa *“mereka yang bekerja keras mendapatkan keunggulan dan mereka yang menambah usahanya mengalami peningkatan kedudukan”*. Nabi Muhammad bersabda, *“Allah menyukai orang yang memiliki pekerjaan”*. Nabi Muhammad menghimbau agar pekerja melakukan pekerjaan mereka dan menambahkan bahwa mereka yang tidak bisa bekerja karena sakit juga akan mendapatkan balasan di akhirat. *“pekerja yang bekerja namun tidak bisa bekerja karena sakit, Allah akan mengingatnya dan memberinya pahala untuk pekerjaannya”* (Al-Mawardi, 2002).

e. Dimensi Ekonomi

Berbeda dengan bagaimana dunia Barat mengartikan kerja, cendekiawan awal Islam menekankan hubungan antara kebutuhan ekonomi, kebahagiaan, dan kebutuhan sosial. Bekerja memiliki arti

dengan menghasilkan kebutuhan dan memperbaiki kesejahteraan sosial. Pandangan ini menegaskan bahwa aktivitas ekonomi memperkuat, individu harus tidak didorong oleh keinginan pribadi yang tidak sesuai dengan permintaan sosial. Nabi Muhammad memerintahkan muslim: *“kreatiflah dalam melakukan pekerjaan”* (dalam Al-Mawardi, 2002) dan *“bangunlah pada pagi hari untuk mencari nafkah dan mencari kebutuhan ekonomi sebagai dedikasi yang membawa keuntungan dan sukses”* (dalam Al-Pashehi, 2004). Abu Talib Al-Maki menekankan, *“melalui transaksi jual dan beli, bahkan hanya dalam kotamu, kamu akan mendapat keuntungan dan memperoleh berkah”*.

Karena peningkatan keuntungan bisnis berdampak pada masyarakat, nabi Muhammad menekankan, *“setiap pekerjaan merupakan berkah”*. Nabi juga membahas hubungan antara etika, bisnis dan kesejahteraan, dengan bersabda *“etika yang baik dan berbuat baik pada tetangga menghasilkan kesejahteraan di kota dan meningkatkan perkembangan”* (dalam Al-Mawardi, 2002). Al Qur’an juga memerintahkan *“Allah telah mengizinkan perdagangan dan melarang riba”*. (QS. Al Baqarah :275).

3. Indikator Etika Kerja Islam

Ali & Owaihan (2008) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur etika kerja Islam, yakni :

- a. Kemalasan merupakan musuh,

- b. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebaikan,
- c. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama,
- d. Keadilan dan kedermawanan di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama,
- e. Bekerja dengan memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat,
- f. Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya,
- g. Pekerjaan membantu perkembangan diri dan hubungan sosial,
- h. Hidup tidak bermakna tanpa kerja,
- i. Hubungan dalam organisasi harus ditekankan dan diberi motivasi,
- j. Pekerjaan membantu individu untuk mengontrol kebiasaan,
- k. Kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi,
- l. Individu yang bekerja lebih mungkin untuk lebih unggul dalam kehidupan,
- m. Bekerja memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri,
- n. Individu yang sukses adalah yang mampu memenuhi target pekerjaannya,
- o. Individu harus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab,
- p. Nilai pekerjaan dilihat dari niatnya daripada hasil akhir.

C. *Person – Organization Fit*

1. *Pengertian Person – Organization Fit*

Psikologi organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan teori *person – environment fit* (P-E fit) modern dan telah menggunakan

konsep *person – environment fit* untuk menangani masalah organisasi seperti perekrutan, seleksi, dan kepegawaian dan menjelaskan hal penting lain seperti komitmen organisasi dan pergantian karyawan. Masalah utama dalam analisis P-E fit dalam konteks organisasi adalah tingkat dari lingkungan yang mana kesesuaian telah ditafsirkan (Kristof, 1996).

Peneliti organisasi telah menetapkan beberapa tingkat kesesuaian, termasuk kesesuaian antara seseorang dan seluruh organisasi (*Person – Organization Fit* [P-O Fit]), kesesuaian antara seseorang dan pekerjaannya (*Person - Job fit* [P-J fit]), kesesuaian antara seseorang dan kelompok kerjanya (*Person - Group fit* [P-G fit]), dan kesesuaian antara seseorang dan pengawas kerjanya (*person-supervisor fit* [P-S fit]). Di seluruh organisasi, kesesuaian juga bisa ditafsirkan sebagai kesesuaian antara seseorang dan jenis panggilan (*Person – Vocation Fit* [P-V fit]) (Su, R., Murdock, C. D., & Rounds, J. 2015).

Bagian yang terpenting adalah atribut-atribut pribadi penting yang mungkin berubah pada tingkat P-E fit yang berbeda. Satu teori yang mendukung pendekatan multilevel pada konseptualisasi P-E fit adalah teori dari Werbel dan Gilliland's (1999) yaitu *facet model of fit*, yang menggambarkan proses seleksi dalam hubungan P-J fit, P-O fit, dan P-G fit. P-J fit yang didefinisikan sebagai kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dari kandidat karyawan dan membuat teori untuk memprediksi kecakapan kerja kandidat, pemahaman teknis, dan inovasi kerja. Sebaliknya, P-O fit

mengacu pada kesesuaian antara kebutuhan, tujuan, dan nilai pelamar dengan norma organisasi, nilai, dan sistem penghargaan dan memprediksi *organizational citizenship behavioral*, komitmen organisasi, dan retensi.

Kristof (1996) mengartikan *person organization fit* (P-O fit) secara luas sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Semakin seseorang memegang nilai yang sesuai dengan nilai yang dia anggap penting bagi organisasi, maka semakin tinggi kesesuaian orang tersebut dengan organisasinya (O'Reilly, Chatman, dan Caldwell, 1990).

Bowen (1991) menjelaskan *person-organization fit* sebagai kesesuaian antara kepribadian individu dengan karakteristik organisasi.

Lopez (dalam Iplik, Kemal, & Yalcin, 2010) menyebutkan sejauh mana peran nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi dibagi dengan nilai dari individu menunjukkan tingkat kecocokan individu dengan organisasi.

Van Vianen, De Pater dan Van Dijk (2007) menguraikan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (P-O Fit) dipengaruhi oleh kepribadian, tujuan, dan nilai dari individu serta organisasi. Nilai individu adalah atribut penting yang menentukan kesesuaian dengan organisasi. Nilai individu ini dalam konteks pekerjaan disebut dengan nilai pekerjaan. Instrumen nilai pekerjaan berhubungan dengan mendapatkan yang diharapkan, dan mengacu pada manfaat, keamanan,

dan sukses dalam bekerja. Nilai pekerjaan kognitif adalah nilai pekerjaan yang berhubungan dengan sistem pemahaman tentang perilaku yang tepat dan mengacu pada memperluas persepsi individu, kontribusi pada masyarakat, dan memiliki pekerjaan yang bermakna. Nilai pekerjaan afektif berhubungan dengan emosi dan perasaan, yang mengacu pada kebahagiaan, hubungan interpersonal yang baik, serta pertemanan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan *person – organization fit* adalah kesesuaian nilai, norma, dan tujuan antara individu dengan organisasi.

2. Dimensi *Person – Organization Fit*

Kristof (1996) mengatakan terdapat dua dimensi dalam *person – organization fit*, yaitu:

- a. *Values*. Nilai-nilai yang dimaksud adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. Selain itu, kesesuaian nilai akan tercapai jika ada kesamaan antara nilai-nilai, norma dan tujuan dari karyawan dan orang-orang dari organisasi.
- b. *Demands-ability*. Kesesuaian antara tuntutan – kemampuan tercapai jika individu memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari organisasi. Organisasi menuntut karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan upaya. Kesesuaian antara tuntutan-kemampuan tercapai jika karyawan memenuhi tuntutan organisasi.

3. Indikator *Person – Organization Fit*

Menurut Kristof (1996), *person-organization fit* dibentuk oleh indikator yang dapat diartikan dalam empat konsep, yaitu:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini yaitu pemimpin dan rekan sekerja.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja.
- d. Kesesuaian karakteristik antara kultur – kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara setiap individu kepribadian (non nilai) dan iklim atau kultur organisasi

D. Kerangka Berpikir

Schaufeli (2012) mengungkapkan *work engagement* pada dasarnya dipahami sebagai: (1) komitmen organisasi, khususnya komitmen secara afektif (yaitu, ikatan emosional dengan organisasi) dan komitmen berkelanjutan (yaitu, keinginan untuk tetap dengan organisasi), dan (2) perilaku peran tambahan (yaitu, perilaku bijak yang mendorong berfungsinya organisasi secara efektif). Konsep *work engagement* ini merupakan perpaduan dari dua konsep psikologis yang ada.

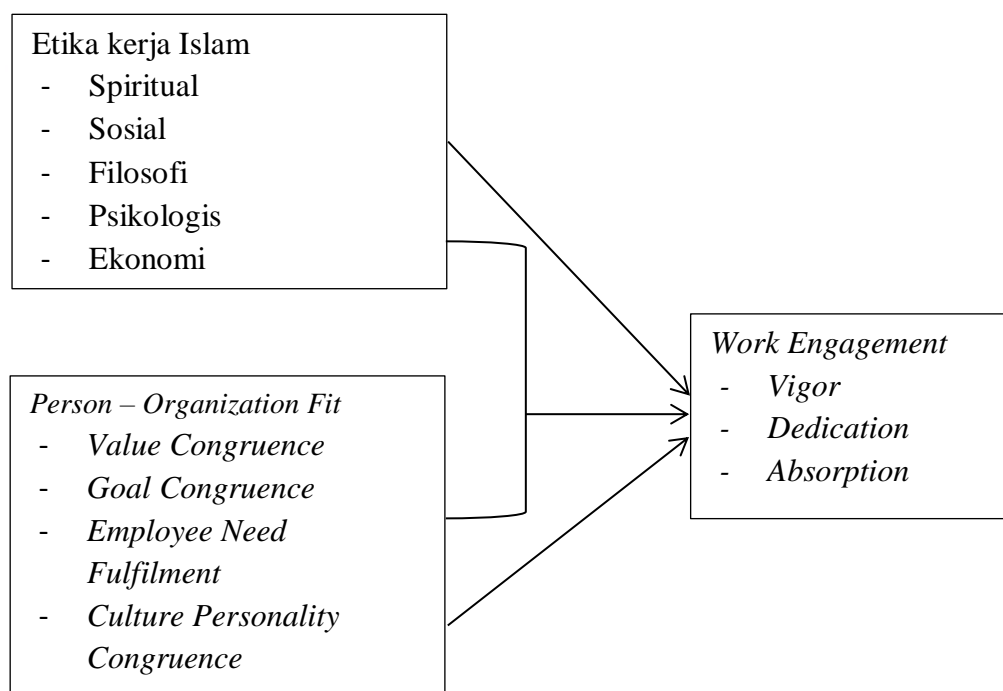
Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor eksternal dari pekerjaan dan faktor internal dari individu berpengaruh terhadap *work engagement* (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Halbesleben, 2010; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Feldt, 2010). Faktor eksternal berhubungan dengan fisik, sosial, atau aspek organisasi dari pekerjaan yang mungkin: (a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan berhubungan dengan psikologis, (b) aktif berpartisipasi dalam meraih tujuan kerja, atau (c) mendorong pertumbuhan individu (Bakker & Demerouti, 2008). Faktor internal adalah evaluasi diri yang positif dan berhubungan dengan kesenangan dan mengarah pada bagaimana individu memaknai kemampuannya dalam berhasil mengendalikan lingkungan dan memberikan dampak pada lingkungan. (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003).

Sebagai manusia yang beragama, sudah seharusnya kita mengamalkan apa yang sudah diperintahkan. Kitab suci Al Qur'an sudah menyebutkan dan menjelaskan bagaimana seharusnya seorang muslim menganggap suatu pekerjaan beserta etika dalam bekerja.

Penelitian antara etika kerja Islam dan *work engagement* sudah dilakukan oleh Salmabadi, Fatehi, Mortezaheidari, & Mousavikia (2015) yang menunjukkan ada hubungan signifikan positif antara etika kerja Islam dan *work engagement*. Kemudian Ramalu & Rashid (2017) mendapatkan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*.

Selain etika kerja Islam sebagai faktor internal yang mempengaruhi *work engagement*, faktor eksternal dari perusahaan yang bisa mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah kesesuaian antara karyawan dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu aspek dari lingkungan pekerjaan tersebut adalah nilai – nilai organisasi, kesesuaian antara nilai antara karyawan dengan nilai organisasi disebut dengan *person-organization fit*.

Chandra & Indriyani (2018) menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dan *person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Unal & Turgut (2015) juga menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki kontribusi positif pada *organizational engagement* dan *work engagement*



Gambar 1. Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono, 2008). Berdasarkan kerangka berpikir sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ = Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam dengan *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

H₂ = Terdapat pengaruh antara *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

H₃ = Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam dan *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

