

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala

Pencetus berdirinya Yayasan TCA di Kabupaten Barito Kuala adalah Abi Firdaus dan istrinya Ummi Anisah. Saat Abi Firdaus berada di Bogor, beliau mempelajari al-Qur'an dan *tahfizh* sampai beliau selesai 30 juz. Lalu setelah kembali, beliau memiliki keinginan kuat untuk mengajarkan ilmu al-Qur'an kepada anak-anak dan membuka pembelajaran al-Qur'an di rumah, Persada Raya III, Handil Bakti, Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan. Mulanya beliau hanya mengajarkan al-Qur'an kepada 8 orang murid pada tahun 2016 di rumah beliau yang terbilang tidak terlalu besar. Berangsur-angsur, antusiasme orang tua terhadap ilmu al-Qur'an meningkat dan terus bertambah, sehingga keadaannya tidak memungkinkan lagi jika mengadakan pembelajaran di rumah. Maka dari sinilah Abi Firdaus berinisiatif untuk menemukan lokasi yang cocok digunakan sebagai tempat belajar dan mengajar.<sup>1</sup>

Setelah mencari, kemudian beberapa bulan sesudahnya Abi Firdaus menemukan lokasi bangunan kosong di Berangas atau yang sering disebut Komplek Agrabudi Madani Residence, Masjid Bustanul Muhibbin, Majelis Tuan Guru Bakhiet di Barito Kuala. Namun, bangunan tersebut tidak terawat dan

---

<sup>1</sup>Alfian Noor Musfi, "Memorizing The Quran At Taman Cinta Al-Qur'an Foundation Barito Kuala Regency," *Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari, 2021), 25.

terkelola dengan baik. Situasi ini bertolak belakang dengan keadaan Abi Firdaus yang membutuhkan tempat untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Akhirnya beliau mencari dan bertemu pemilik bangunan tersebut. Beliau adalah seorang *a big businessman* bernama Haji Budi. Setelah kunjungan tersebut Abi Firdaus mencoba menjalin kerjasama dengan Haji Budi dan menunjukkan keadaan rumah beliau yang menjadi tempat kegiatan belajar. Setelah melihat keadaan di lapangan, Haji Budi pun percaya dan tertarik untuk menyerahkan bangunan itu kepada Abi Firdaus. Setelah itu terjadilah kesepakatan antara Abi Firdaus dan Haji Budi, bahwa bangunan untuk belajar mengajar adalah milik Haji Budi, sedangkan guru, fasilitas, dan sistem pembelajaran dilimpahkan kepada Abi Firdaus.<sup>2</sup>

Pada tahun 2018 lembaga pendidikan TCA secara resmi menjadi yayasan yang teregistrasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai Akta Notaris No. 1 Maret 5 atas nama Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an. Yayasan TCA ini terdaftar secara jelas dengan program pendidikan anak usia dini bernama Kelompok Bermain Tahfizh Qur'an (KBTQ) atau Taman Kanak-kanak Tahfizh Qur'an (TKTQ) Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) dan telah menerima izin resmi dari Pemerintah Kabupaten Barito Kuala melalui Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan Barito Kuala. Kemudian pada tanggal 7 Maret 2018, bangunan tersebut diresmikan dengan nama Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an oleh Tuan Guru Bakhiet. Guru pertama di Yayasan TCA adalah Abi Reza dari Banjarmasin. Seperti yang disampaikan oleh Abi Firdaus, Abi Reza merupakan

---

<sup>2</sup>Firdaus, Kepala Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, Wawancara Pribadi, Barito Kuala 13 Juni 2022.

guru yang sangat pandai mengajar dan mengembangkan memori hafalan anak murid dalam menghafal al-Qur'an.<sup>3</sup>

Setelah anak-anak PAUD lulus terbentuklah Sekolah Dasar Tahfizh Qur'an (SDTQ) di tahun 2019. Selanjutnya, di dalam tahun 2019 itu pula diadakanlah pengajaran pada jenjang SMP khusus putra dan pada tahun 2020 SMP khusus putri. Hingga di tahun 2022 ini guru dan murid sudah mencapai 400 dengan total guru sebanyak 60 orang baik guru *tahfizh* ataupun guru tematik. Lalu pada tahun 2022 ini pula akan ada penambahan murid pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Akhir dengan nama SMATQ Taman Cinta Al-Qur'an (TCA).<sup>4</sup>

## 2. Visi dan Misi Yayasan TCA

Visi berdirinya Yayasan TCA adalah sekolah *tahfizh* al-Qur'an yang unggul, berprestasi serta menjadikan Allah sebagai tujuan hidup. Misi Yayasan TCA itu sendiri, ialah:

- a. *Alquran Character*, mengajarkan dan memberikan keteladanan kepada peserta didik sejak dini agar menjadi generasi yang berkarakter dan berjiwa al-Qur'an.
- b. *Intellectual Behaviour*, mengajarkan dan memberikan keteladanan kepada peserta didik agar menjadi anak yang memiliki kebiasaan sebagai kaum cerdas terpelajar.
- c. *World Wide Insight*, menyiapkan peserta didik yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, menguasai sains dan teknologi.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Alfian Noor Musfi, "Memorizing The Quran At Taman Cinta Al-Qur'an Foundation Barito Kuala Regency," 26.

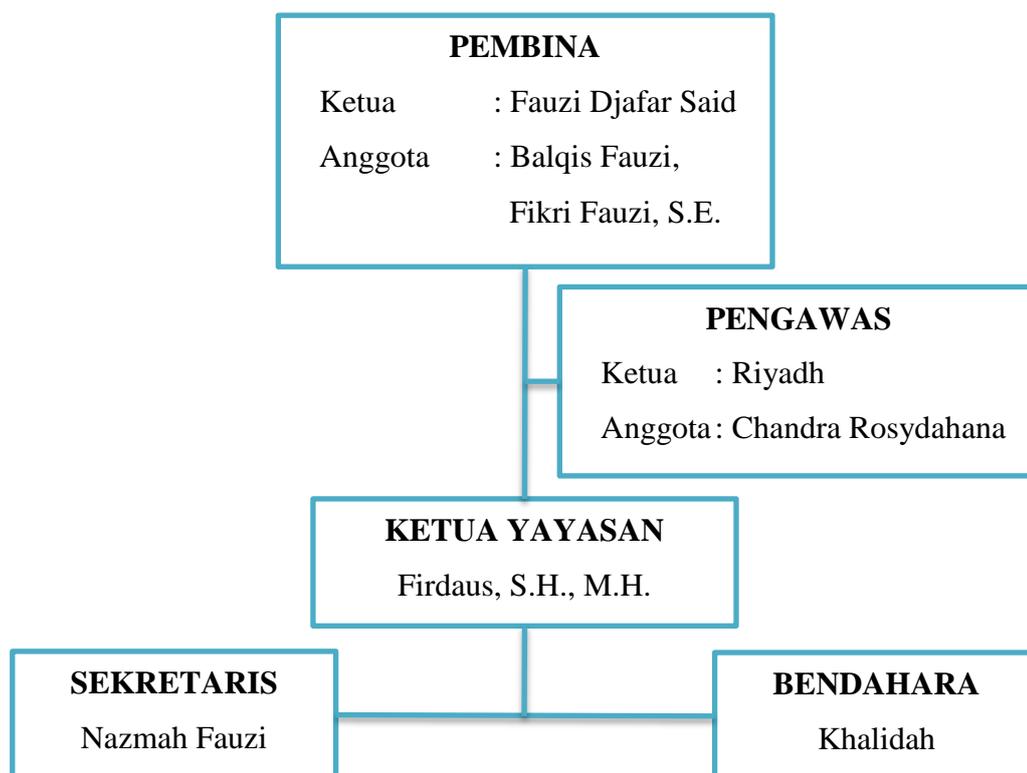
<sup>4</sup>Firdaus, Kepala Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, Barito Kuala 13 Juni 2022.

<sup>5</sup>Dokumen, Tata Usaha Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, 2022.

### 3. Struktur Organisasi Yayasan TCA

Berikut ini merupakan grafik struktur organisasi yang terpampang di depan pintu masuk kantor Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an Kabupaten Barito Kuala pada 25 Mei 2022.

Grafik 4.1. Struktur Organisasi



Menurut data administrasi, TCA memiliki 4 jenjang pendidikan formal dan 1 pendidikan nonformal, yaitu Kelompok Belajar Tahfizh Qur'an (KBTQ), Taman Kanak-Kanak Tahfizh Qur'an (TKTQ), Sekolah Dasar Tahfizh Qur'an (SDTQ), Sekolah Menengah Pertama Tahfizh Qur'an (SMPTQ), dan Tahfizh Qur'an Sore (TQS). Dengan jumlah karyawan dan guru di Yayasan TCA sebagai berikut:<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Dokumen, Tata Usaha Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, 2022.

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan dan Guru Yayasan TCA

<b>Kategori</b>	<b>Total</b>
Umum	8 Orang
Guru Bahasa Asing	5 Orang
Guru Umum	15 Orang
Guru Agama	3 Orang
Guru <i>Tahfīzh</i>	30 Orang
<b>Total Keseluruhan</b>	<b>60 Orang</b>

### B. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek yang berada di dalam ruang lingkup guru *tahfīzh* di Yayasan TCA akan ditentukan berdasarkan *gender*, gaji dan masa kerja.

Tabel 4.2. Karakteristik Subjek Penelitian

<b>No.</b>	<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Total</b>
1.	<i>Gender</i>	a. <i>Male</i>	17
		b. <i>Female</i>	13
2.	Gaji	a. 100.000 – 500.000	4
		b. 500.000 – 700.000	1
		c. 700.000 – 1.000.000	5
		d. 1.000.000 – 1.200.000	14
		e. 1.200.000 – Ke atas	6
3.	Masa Kerja	a. 2021-2022	8
		b. 2020-2022	11
		c. 2019-2022	5
		d. 2018-2022	1
		e. 2017-2022	5

Pada tabel 4.2. tersebut dapat dipahami bahwa ada tiga karakteristik yang mendasari terpilihnya subjek dalam penelitian, yaitu: jenis kelamin dengan *male* 17 jiwa dan *female* 13 jiwa. Kemudian, gaji dalam satu bulan pada rentang 100.000-500.000 sebanyak 4 orang, 500.000-700.000 sebanyak 1 orang, 700.000-1.000.000 sebanyak 5 orang. 1.000.000-1.200.000 sebanyak 14 orang, dan 1.200.000 ke atas sebanyak 6 orang. Adapun masa kerja sejak 2021-2022

sebanyak 8 orang, 2020-2022 sebanyak 11 orang, 2019-2022 sebanyak 5 orang, 2018-2022 sebanyak 1 orang, 2017-2022 sebanyak 5 orang.

Tabel 4.3. Karakteristik Subjek Berdasarkan *Gender* dalam Persentase

<i>Gender</i>	Jumlah Subjek	%
Laki-laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 4.3. dapat diketahui pada tabel di atas bahwa persentase subjek berdasarkan jenis kelamin, yaitu: *male* 17 jiwa dengan 56,7% dan *female* 13 jiwa sebanyak 43,3%.

Tabel 4.4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Gaji dalam Persentase

Gaji	Jumlah Subjek	%
100.000 – 500.000 (1)	4	13,3
500.000 – 700.000 (2)	1	3,3
700.000 – 1.000.000 (3)	5	16,7
1.000.000 – 1.200.000 (4)	14	46,7
1.200.000 – Ke atas (5)	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 4.4. dapat terlihat pada tabel bahwa persentase subjek berdasarkan gaji dalam satu bulan, yaitu: (1) 4 jiwa dengan angka persentase 13,3%, (2) 1 jiwa dengan angka persentase 3,3%, (3) 5 jiwa dengan angka persentase 16,7%, (4) 14 jiwa dengan angka persentase 46,7%, dan (5) 6 orang dengan angka persentase 20%.

Tabel 4.5. Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Masa Kerja dalam Persentase

Masa Kerja	Jumlah Subjek	%
2021-2022 (1)	8	26,7
2020-2022 (2)	11	36,7
2019-2022 (3)	5	16,7
2018-2022 (4)	1	3,3
2017-2022 (5)	5	16,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 4.5. dapat terlihat pada tabel bahwa persentase subjek berdasarkan rentang masa kerja, yaitu: (1) 8 jiwa dengan angka persentase 26,7%, (2) 11 jiwa dengan angka persentase 36,7%, (3) 5 jiwa dengan angka persentase 16,7%, (4) 1 jiwa dengan angka persentase 3,3%, dan (5) 5 jiwa dengan angka persentase 16,7%.

### C. Hasil Uji Instrumen

Pengujian validitas instrumen dikerjakan setelah peneliti menyebar skala penelitian terhadap 30 subjek guru *tahfīzh* yang mengajar di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) pada tanggal 25-31 Mei 2022 di Kabupaten Barito Kuala.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui bagaimana kesesuaian item dengan variabel yang ingin diukur oleh peneliti. Sebuah item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Kemudian,  $r$  tabel untuk 30 subjek ( $df = 28$ , sig. 5%) yaitu 0,361.<sup>7</sup> Adapun item valid pada penelitian ini akan dijelaskan berikut ini:

##### a. Skala Etos Kerja

Skala etos kerja memiliki 7 aspek yang tersebar dalam 13 butir item. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka didapati hasil uji validitas dari 13 item dengan  $N = 30$  dan taraf signifikansi 5% dinyatakan valid sebab ( $r$  hitung  $> 0,361$ ). Berikut merupakan tabel hasil dari uji validitas secara lengkap, yaitu:

---

<sup>7</sup>V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019).

Tabel 4.6. *Blue Print* Skala Etos Kerja yang Digunakan dalam Penelitian setelah Dilakukan *Tryout*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
1	Jujur dan berintegritas	Bekerja dengan kejujuran itu mulia dan cerdas.	-	-	-	-	2
		Meraih kesuksesan dengan kejujuran.	-	-	3	-	
		Memiliki integritas yang tinggi.	4	-	-	-	
2	Cerdas dan kreatif	Mengaplikasikan konsep bekerja cerdas.	5	-	-	-	2
		Memaksimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja.	-	-	-	-	
		Pribadi pembelajar dan berpengetahuan luas.	7	-	-	-	
		Berani berpikir kreatif di luar <i>standard</i> orang lain.	-	-	-	-	
3	Empati penuh kepedulian	Menggunakan pekerjaan untuk ladang amal saleh.	9	-	-	-	3
		Memiliki jiwa senang melayani dan menolong.	-	-	-	-	
		Bekerja dengan rasa empati dan kepedulian yang tinggi.	11	-	12	-	
4	Ikhlas penuh rasa cinta	Menjadikan kerja sebagai nilai ibadah.	-	-	-	-	1
		Bekerja dengan motivasi yang bersih dan ikhlas.	14	-	-	-	
		Pandai bersyukur dan berterima kasih.	-	-	-	-	
		Melakukan pekerjaan dengan penuh rasa cinta.	-	-	-	-	
5	Visioner	Bekerja dengan orientasi pada masa depan.	17	-	-	-	2
		<i>spirit of change.</i>	19	-	-	-	
		<i>leadership.</i>	-	-	-	-	
6	Mengutamakan kerjasama	Meyakini kerjasama adalah kesuksesan.	-	-	-	-	1
		Mampu kerjasama tim dengan kinerja tinggi.	22	-	-	-	
		<i>Networking Skill.</i>	-	-	-	-	

Lanjutan tabel 4.6.

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
7	Disiplin penuh tanggung jawab	Membentuk eksistensi diri dengan bekerja.	-	-	-	-	2
		Menjadikan kedisiplinan diri sebagai budaya	26	-	-	-	
		Bekerja dengan benar dan mampu bertanggung jawab.	27	-	-	-	
		Pandai menghargai waktu kerja	-	-	-	-	
<b>Total Item Valid</b>			<b>11</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>13</b>

Pada tabel 4.6. bisa dimengerti bahwa variabel etos kerja setelah pengambilan data di lapangan dinyatakan valid semua, sebab item tersebut ( $r$  hitung  $> 0,361$ ), yaitu sebanyak 13 item dan butir item tersebutlah yang dimanfaatkan untuk melakukan analisis data penelitian.

b. Skala Keikhlasan

Skala keikhlasan memiliki 4 aspek yang tersebar dalam 11 butir item. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka ditemukan hasil uji validitas dari 11 item dengan  $N = 30$  dan taraf signifikansi 5% dinyatakan bahwa terdapat 1 variabel yang gugur karena  $r$  hitung  $< 0,361$  dan 10 item yang dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$  dari  $0,361$ ). Berikut merupakan tabel hasil uji validitas selengkapnya, yaitu:

Tabel 4.7. *Blue Print* Skala Keikhlasan yang Digunakan dalam Penelitian setelah Dilakukan *Tryout*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
1	Konsep diri sebagai hamba Tuhan.	Merelakan segala sesuatu yang terjadi.	-	-	3	-	2
		Segala sesuatu dari Tuhan.	-	-	6	-	

Lanjutan tabel 4.7.

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
2	Motif transendental dalam berperilaku.	Motif tunggal.	-	-	8	-	4
		<i>Lillahi Ta'ala.</i>	-	-	10	-	
		Kepedulian sosial tinggi.	-	-	11, 12	-	
3	Ketiadaan elemen <i>superiority feeling.</i>	Tidak pamer.	-	-	14	-	3
		Tidak terpaksa.	-	-	16	-	
		Tidak iri, dengki, dan tanpa ambisi.	-	-	18	-	
4	Pengendalian emosi.	Perasaan positif.	19	-	-	-	2
		Mengalah.	-	-	-	-	
		Memaklumi situasi.	-	23	-	-	
<b>Total Item Valid</b>			<b>1</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>10</b>
Total Item Tidak Valid			-	1	-	-	1

Di tabel 4.7. terlihat bahwa ada 1 item gugur setelah pengambilan data, yaitu item *favourable* nomor 23 pada aspek pengendalian emosi, maka adapun item valid yang tersisa pada variabel keikhlasan adalah 10 item dari 11 item dan butir-butir item inilah yang akan digunakan dalam analisis data penelitian.

c. Skala Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Skala kesejahteraan psikologis mempunyai 6 aspek yang tersebar dalam 12 butir item. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka ditemukan hasil uji validitas dari 12 item dengan  $N = 30$  dan taraf signifikansi 5% dinyatakan bahwa terdapat 1 variabel yang gugur karena ( $r \text{ hitung} < 0,361$ ). Kemudian, ada 11 item yang valid karena ( $r \text{ hitung} > 0,361$ ). Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas selengkapnya, yaitu:

Tabel 4.8. *Blue Print* Skala Kesejahteraan Psikologis yang Digunakan dalam Penelitian setelah Dilakukan *Tryout*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
1	Kebebasan mengatur diri sendiri ( <i>autonomy</i> ).	Mampu menentukan diri sendiri dan mandiri.	-	-	-	-	1
		Mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.	-	-	-	-	
		Mengatur perilaku dari dalam diri.	-	-	3	-	
		Mengevaluasi diri menurut standar pribadi.	-	-	-	-	
2	Penguasaan terhadap lingkungan ( <i>environmental mastery</i> ).	Mampu menguasai dan mengelola lingkungan agar menjadi lebih baik.	-	-	5	-	2
		Mengontrol aktivitas eksternal dengan detail.	-	6	-	-	
		Memanfaatkan secara efektif kesempatan yang ada di sekitar.	-	-	-	-	
		Mampu menciptakan dan memilih konteks sesuai kebutuhan dan norma-norma pribadi.	-	-	-	-	
3	Pengembangan diri pribadi ( <i>personal growth</i> ).	Berkembang terus menerus.	-	-	-	-	4
		Melihat diri sebagai sesuatu yang mampu tumbuh dan berkembang.	10	-	-	-	
		<i>Open minded.</i>	-	-	-	-	
		Menyadari potensi diri.			12		
		Melihat peningkatan dalam diri dan perilaku dari waktu ke waktu.			13		
		Berubah kepada pengetahuan diri dan keefektifan.	14				

Lanjutan tabel 4.8.

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item				Total
			Fav		Unfav		
			V	TV	V	TV	
4	Hubungan positif terhadap orang lain ( <i>positive relations with others</i> ).	Memiliki hubungan yang hangat, menyenangkan, dan penuh kepercayaan terhadap orang lain.	15	-	-	-	2
		Peduli dengan kesejahteraan orang lain.	-	-	-	-	
		Memiliki empati kuat, kehangatan, dan keakraban terhadap orang lain.	17	-	-	-	
		Memahami adanya sikap memberi dan menerima dalam hubungan kemanusiaan.	-	-	-	-	
5	Memiliki tujuan dalam hidup ( <i>purpose in life</i> ).	Memiliki tujuan hidup dan bersemangat mengejar ketertinggalan.	-	-	19	-	1
		Mampu memaknai kehidupan masa lalu dan masa kini.	-	-	-	-	
		Menganut kepercayaan yang memberikan makna dan tujuan hidup.	-	-	-	-	
		Mempunyai tujuan dan sasaran dalam hidup.					
6	Penerimaan terhadap diri sendiri ( <i>self-acceptance</i> ).	Bersikap positif terhadap diri sendiri.	23	-	-	-	2
		Mengakui dan menerima segala aspek dalam diri, termasuk sifat baik dan buruk.	-	-	-	-	
		Memandang positif pengalaman dan kehidupan di masa lalu.	26	-	-	-	
<b>Total Item Valid</b>			<b>6</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>11</b>
Total Item Tidak Valid			-	1	-	-	1

Di tabel 4.8. terlihat bahwa ada 1 item gugur setelah pengambilan data di lapangan, yaitu item *favourable* nomor 6 pada aspek penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), maka adapun item valid yang tersisa pada variabel kesejahteraan psikologis adalah 11 item dari 12 item dan item inilah yang akan digunakan dalam analisis data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Selesai dilaksanakan uji validitas, maka selanjutnya yang akan dilaksanakan ialah uji reliabilitas. Pengujian dilaksanakan dengan menguji item-item yang valid untuk dianalisis dan item yang telah gugur maka dihilangkan dan tidak diikut sertakan lagi di dalam pengujian. Skala dapat dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha* menunjukkan nilai  $> 0,6$  pada hasil *output* uji reliabilitas.<sup>8</sup>

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
,912	,918	13

Di dalam tabel 4.9. ditemukan bahwa angka dari nilai *cronbach's alpha* untuk etos kerja ialah 0,912 sehingga penelitian yang telah dilakukan ini dinyatakan dapat diterima, baik, konsisten, stabil, terpercaya dan reliabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Keikhlasan

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
,914	,915	10

---

<sup>8</sup>Romie Priyastama, *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data* (Yogyakarta: Start Up, 2020), 169-170.

Di dalam tabel 4.10. bisa ditemukan bahwa angka dari nilai *cronbach's alpha* untuk keikhlasan adalah 0,914 sehingga penelitian yang telah dilakukan ini dinyatakan dapat diterima, baik, konsisten, stabil, terpercaya dan reliabel.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Psikologis

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
,896	,892	11

Pada tabel 4.11. dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk kesejahteraan psikologis adalah 0,896 sehingga penelitian yang telah dilakukan ini dinyatakan dapat diterima, baik, konsisten, stabil, terpercaya dan reliabel. Maka kesimpulannya adalah variabel-variabel di atas dinyatakan reliabel dan baik digunakan dalam penelitian.

#### **D. Uji Prasyarat Analisis**

##### 1. Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual yang muncul dari regresi apakah dinyatakan terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika nilai residual dapat terdistribusi normal dengan skor signifikansi  $> 0,05$ .<sup>9</sup> Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan analisis *Exact*. Menurut buku IBM SPSS analisis data dengan *exact* lebih ideal dibandingkan analisis menggunakan *asymptotic* atau

<sup>9</sup>Romie Priyastama, *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*, 119-122.

*monte carlo*.<sup>10</sup> Adapun hasil uji normalitas pada penelitian, dijelaskan dengan tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44447433
Most Extreme Differences	Absolute	,203
	Positive	,092
	Negative	-,203
Test Statistic		,203
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,148
Point Probability		,000

Pada tabel 4.12. dapat diketahui bahwa dari tiga variabel yang telah diuji, nilai exact signifikansi menunjukkan skor sebesar 0,148 yang artinya ( $\text{sig.} > 0,05$ ). Jadi, nilai residual dari variabel etos kerja, keikhlasan, dan kesejahteraan psikologis dapat dinyatakan terdistribusi normal. Artinya variabel-variabel tersebut telah tersebar secara normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Suatu hubungan yang *linear* akan menunjukkan perubahan variabel bebas yang cenderung akan diikuti oleh perubahan variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam menentukan bentuk hubungan antar variabel dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat

<sup>10</sup>Cyrus R. Mehta dan Nitin R. Patel, "IBM SPSS Exact Test," *Research Gate*, 5 Januari 2015, 25.

nilai sig. *deviation from linearity* (sig. > 0,05)<sup>11</sup> atau dengan melihat nilai sig. *linearity* ( $p < 0,05$ ).<sup>12</sup>

Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas Keikhlasan dan Etos Kerja

			<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Y * X1	Between Groups	(Combined)	387,236	10	38,724	2,501	,041
		Linearity	292,496	1	292,496	18,894	,000
		Deviation from Linearity	94,740	9	10,527	,680	,718
	Within Groups		294,131	19	15,481		
	Total		681,367	29			

Pada tabel 4.13. dapat diketahui bahwa nilai sig. *deviation from linearity* adalah 0,718 artinya nilai sig. > 0,05 dan nilai sig. *linearity* adalah 0,000 artinya ( $p < 0,05$ ). Maka hubungan antara variabel bebas, yaitu keikhlasan (X1) dan variabel terikat, yaitu etos kerja (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.14. Hasil Uji Linieritas Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja

			<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Y * X2	Between Groups	(Combined)	463,950	13	35,688	2,626	,035
		Linearity	301,059	1	301,059	22,059	,000
		Deviation from Linearity	162,891	12	13,574	,999	,490
	Within Groups		217,417	16	13,589		
	Total		681,367	29			

Pada tabel 4.14. dapat diketahui bahwa nilai sig. *deviation from linearity* adalah 0,490 artinya nilai sig. > 0,05 dan nilai sig. *linearity* adalah 0,000 artinya ( $p < 0,05$ ). Maka hubungan antara variabel bebas, yaitu kesejahteraan psikologis

<sup>11</sup>Akhmad Rozali, *Regresi Linear Sederhana Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat* (Indonesia, 2019), dalam <https://youtu.be/>, diakses pada 28 Juni 2022.

<sup>12</sup>V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, 56.

(X1) dan variabel terikat, yaitu etos kerja (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan ditemukannya korelasi yang optimal atau mendekati optimal antar variabel bebas pada bentuk regresinya. Bentuk regresi yang baik semestinya tidak memiliki korelasi di antara variabel bebas (korelasinya boleh 1 atau mendekati). Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi antar variabel bebas dengan nilai determinasi variabel bebas dan terikat yang diuji secara bersamaan.<sup>13</sup> Adapun cara untuk mengambil keputusan dalam hasil analisis ini adalah dengan melihat hasil nilai VIF yang harus  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	22,864	4,696		4,869	,000		
	X1	,311	,184	,355	1,686	,103	,422	2,370
	X2	,352	,188	,395	1,875	,072	,422	2,370

Pada tabel 4.15. dapat diketahui bahwa nilai VIF pada keikhlasan (X1) dan kesejahteraan psikologis (X2) adalah 2,370 artinya kurang dari taraf angka 10 dengan nilai *tolerance* 0,422 yang berarti  $> 0,1$ . Maka dari nilai tersebut

<sup>13</sup>Romie Priyastama, *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*, 122-125.

diputuskan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada bentuk regresi dari kedua variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan di mana bentuk regresi mengalami ketidaksesuaian variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Bentuk regresi yang baik semestinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variasi residualnya. Ada beberapa uji heteroskedastisitas, diantaranya uji *glejser*, melihat pola titik *scatterplots* atau dengan uji koefisien korelasi *spearman's rho*. Adapun yang digunakan dalam analisis ini adalah uji *glejser* di mana variabel bebas akan dikorelasikan dengan nilai absolut residual. Pengambilan keputusan ini dilihat dari nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Jika nilai signifikansi tidak mencapai 0,05 maka bentuk regresi dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.<sup>14</sup> Berikut merupakan tabel hasil analisis heteroskedastisitas, yaitu:

Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,571	2,900		1,576	,127
X1	-,188	,114	-,467	-1,654	,110
X2	,129	,116	,313	1,109	,277

Pada tabel 4.16. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada keikhlasan (X1) adalah 0,110 dan kesejahteraan psikologis (X2) adalah 0,277 yang artinya nilai signifikansi antara keduanya mencapai  $> 0,05$ . Maka dari nilai signifikansi

<sup>14</sup>Romie Priyastama, *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*, 125-130.

tersebut dapat diputuskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada bentuk regresinya.

## **E. Hasil Analisis Data dan Interpretasi Penelitian**

Analisis uji hipotesis pada penelitian yang dilakukan ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan pada penelitian yang variabelnya terdiri dari satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Adapun cara pengambilan keputusannya adalah dengan melihat hasil uji pada nilai signifikan atau ( $p \text{ value} < 0,05$ ), maka dengan nilai demikian  $H_a$  diterima dan begitu pula sebaliknya.<sup>15</sup> Dalam penelitian yang dilakukan ini hipotesis akan digolongkan pada 2 jenis, yaitu: hipotesis mayor dan minor.

### **1. Uji Hipotesis Penelitian**

#### **a. Uji Hipotesis Mayor**

Hipotesis mayor adalah pengujian keterkaitan antar seluruh variabel bebas dengan variabel terikatnya. Adapun hipotesis mayor dalam penelitian yang dikerjakan ini, ialah:

- 1)  $H_a$ : Terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

---

<sup>15</sup>Romie Priyastama, *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*, 154-159.

- 2) Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan dan kesejahteraan psikologis terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala.

Tabel 4.17. Hasil Uji Hipotesis Mayor

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	337,299	2	168,649	13,234	,000
	Residual	344,068	27	12,743		
	Total	681,367	29			

Pada tabel 4.17. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel keikhlasan ( $X_1$ ), kesejahteraan psikologis ( $X_2$ ), dan etos kerja adalah 0,000 yang artinya  $H_a$  diterima sebab nilai signifikansi atau *p value* ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari hasil nilai signifikansi tersebut dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan dan kesejahteraan psikologis terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala. Jadi, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel keikhlasan dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja sebagai variabel terikat.

Tabel 4.18. Hasil Uji Determinasi Hipotesis Mayor

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,704	,495	,458	3,570

Pada tabel 4.18. dapat diketahui bahwa nilai uji determinasi (*R Square*) adalah 0,495 yang artinya variabel keikhlasan dan kesejahteraan memberikan sumbangan efektif secara bersamaan terhadap variabel etos kerja sebagai variabel terikat sebanyak 49,5% dan sisanya sebanyak 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.19. Hasil Uji Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Variabel	$rX_1$	$rX_2$	R Square	Sig.
Keikhlasan ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Psikologis ( $X_2$ ) * Etos Kerja (Y)	0,655	0,665	0,495	0,000

Pada tabel 4.19. ini, kolom  $rX_1$  adalah hasil uji korelasi yang menjelaskan bahwa keikhlasan memiliki hubungan yang sedang atau cukup terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA, yakni sebesar 0,655 dan pada kolom  $rX_2$  menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan sedang atau cukup terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA, yakni sebesar 0,665.

#### b. Uji Hipotesis Minor

Hipotesis minor adalah pengujian hipotesis berdasar pecahan-pecahan dari hipotesis mayor, yaitu masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### 1) Hipotesis minor $X_1$

- a)  $H_a$ : Terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
- b)  $H_o$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala.

Tabel 4.20. Hasil Uji Hipotesis Minor  $X_1$ 

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,387	4,493		5,873	,000
	Keikhlasan	,574	,125	,655	4,589	,000

Pada tabel 4.20. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel keikhlasan ( $X_1$ ) dan etos kerja (Y) adalah 0,000 yang artinya  $H_a$  diterima sebab nilai signifikansi atau *p value* ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari hasil nilai signifikansi tersebut dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala. Jadi, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel keikhlasan sebagai variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja sebagai variabel terikat.

Tabel 4.21. Hasil Uji Determinasi Hipotesis Minor  $X_1$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655	,429	,409	3,727

Pada tabel 4.21. dapat diketahui bahwa nilai uji determinasi (*R Square*) adalah 0,429 yang artinya variabel keikhlasan ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel etos kerja (Y) sebagai variabel terikat sebanyak 42,9%.

## 2) Hipotesis minor $X_2$

- a)  $H_a$ : Terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala.
- b)  $H_o$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala.

Tabel 4.22. Hasil Uji Hipotesis Minor X<sub>2</sub>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25,114	4,648		5,403	,000	
	<i>Psy. Well-Being</i>	,593	,126		,665	4,708	,000

Pada tabel 4.22. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kesejahteraan psikologis (X<sub>2</sub>) dan etos kerja (Y) adalah 0,000 yang artinya Ha diterima sebab nilai signifikansi atau *p value* ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari hasil nilai signifikansi tersebut dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala. Jadi, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja sebagai variabel terikat.

Tabel 4.23. Hasil Uji Determinasi Hipotesis Minor X<sub>2</sub>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665	,442	,422	3,685

Pada tabel 4.23. dapat diketahui bahwa nilai uji determinasi (*R Square*) adalah 0,442 yang artinya variabel kesejahteraan psikologis (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh terhadap variabel etos kerja (Y) sebagai variabel terikat sebanyak 44,2%.

## 2. Deskriptif Kategorisasi Data Penelitian

Tabel 4.24. Deskriptif Statistik Data Penelitian

	N	Minimal	Maksimal	Mean	Range	SD
Etos Kerja	30	13	52	32,5	39	6,5
Keikhlasan	30	11	44	27,5	33	5,5
<i>Psy. Well-Being</i>	30	12	48	30	36	6

Pada tabel 4.24. dapat dilihat nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel keikhlasan, kesejahteraan psikologis dan etos kerja. Kemudian untuk mencari nilai tinggi atau rendahnya nilai subjek pada penelitian, maka disusunlah suatu pengkategorisasian pada variabel keikhlasan, kesejahteraan psikologis dan etos kerja. Berikut rumus yang digunakan dalam pengkategorisasian pada penelitian.

Tabel 4.25. Rumus Norma Kategorisasi Skala

Norma	Rumus
Sangat Rendah	$X \leq (M - 1SD)$
Rendah	$(M - 1SD) < X \leq M$
Tinggi	$M < X \leq (M + 1SD)$
Sangat Tinggi	$X > (M + 1SD)$

Penjelasan:

- X : Skor Total
- M : Rata-rata (Mean)
- SD : Standar Deviasi.<sup>16</sup>

Dari rumus di atas maka diperoleh pengkategorisasian pada masing-masing variabel. Hal ini akan dijelaskan secara rinci pada analisis data berikut ini:

a. Analisis Data Etos Kerja

Menurut hasil analisis deskriptif statistik skor mean pada skala etos kerja 32,5 dengan skor standar deviasi 6,5. Guna mengetahui posisi tingkatan subjek, peneliti menggunakan intensitas variabel untuk mengkategorisasikan tingkatannya. Pada analisis ini ada empat tingkatan kategorisasi ialah sangat

---

<sup>16</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 147-49.

rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Agar lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Kriteria Kategori Skala Etos Kerja (Y)

Norma	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	-	0 %
Rendah	3	10 %
Tinggi	27	90 %
Sangat Tinggi	-	0%
Total	30	100 %

Menurut tabel 4.26. di atas dapat dilihat bahwa tingkat etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala dengan kategori sangat rendah sebesar 0% (0 orang), kategori rendah sebesar 10% (3 orang), kategori tinggi sebesar 90% (27 orang), dan kategori sangat tinggi sebesar 0% (0 orang).

#### b. Analisis Data Keikhlasan

Menurut hasil analisis deskriptif statistik skor mean pada skala keikhlasan 27,5 dengan skor standar deviasi 5,5. Guna mengetahui posisi tingkatan subjek peneliti menggunakan intensitas variabel untuk mengkategorisasikan tingkatannya. Pada analisis ini ada empat tingkatan kategorisasi ialah sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Agar lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Kriteria Kategori Skala Keikhlasan ( $X_1$ )

Norma	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	2	6,7 %
Rendah	6	20 %
Tinggi	22	73,3 %
Sangat Tinggi	-	0%
Total	30	100 %

Menurut tabel 4.27. di atas dapat dilihat bahwa tingkat keikhlasan guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala dengan kategori sangat rendah sebesar 6,7% (2 orang), kategori rendah sebesar 20% (6 orang), kategori tinggi sebesar 73,3% (22 orang), dan kategori sangat tinggi sebesar 0% (0 orang).

#### c. Analisis Data Kesejahteraan Psikologis

Menurut hasil analisis deskriptif statistik skor mean pada skala keikhlasan 30 dengan skor standar deviasi 6. Guna mengetahui posisi tingkatan subjek peneliti menggunakan intensitas variabel untuk mengkategorisasikan tingkatannya. Pada analisis ini ada empat tingkatan kategorisasi ialah sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Agar lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Kriteria Kategori Skala Kesejahteraan Psikologis ( $X_2$ )

<b>Norma</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	1	3,3 %
Rendah	15	50 %
Tinggi	14	46,7 %
Sangat Tinggi	-	0%
Total	30	100 %

Menurut tabel 4.28. di atas dapat dilihat bahwa tingkat kesejahteraan psikologis guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala dengan kategori sangat rendah sebesar 3,3% (1 orang), kategori rendah sebesar 50% (15 orang), kategori tinggi sebesar 46,7% (14 orang), dan kategori sangat tinggi sebesar 0% (0 orang).

## F. Pembahasan

Menurut Santoso, etos kerja merupakan sikap, karakter, perilaku, akhlak, serta etika yang melekat pada individu manusia dalam melakukan pekerjaan yang berlandaskan ilmu pengetahuan dan norma-norma agama yang berakar dari hati nurani. Lebih lanjut, Santoso menyampaikan etos kerja memiliki arti sebagai bentuk aktualisasi diri dari nilai-nilai keyakinan dalam hati yang telah dianut oleh seseorang.<sup>17</sup> Dari keyakinan inilah yang nantinya akan mendorong dan melahirkan etos kerja di dalam diri seseorang ketika bersikap dan bertindak dalam dunia kerja. Santoso juga memberi rincian apa saja aspek-aspek yang berkaitan erat dengan etos kerja, yaitu jujur dan berintegritas, cerdas memiliki kreativitas, empati penuh peduli, ikhlas penuh kecintaan, berpikir maju atau visioner, mengutamakan kerjasama atau sinergisme, serta disiplin penuh tanggung jawab. Jadi, dapat dipahami bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau etika yang dimiliki dan diaplikasikan oleh seseorang dalam bekerja dan segala usaha hanya dilandaskan pada ilmu pengetahuan, norma-norma agama, dan kepercayaan yang dianut oleh seseorang dalam kehidupannya.

Adapun faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh pada etos kerja itu sendiri adalah faktor keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Keikhlasan menurut Chizanah ialah kondisi mental seorang hamba dalam proses penghambaan atau berideologi terhadap Tuhannya.<sup>18</sup> Sedangkan kesejahteraan psikologis menurut Ryff adalah suatu persepsi untuk maju dan

---

<sup>17</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, 6-11.

<sup>18</sup>Lu'luatul Chizanah dan M. Noor Rochman Hadjam, "Penyusunan Instrumen Pengukuran Ikhlas," 40.

berkembang yang meliputi faktor sosial subjektif maupun psikologis serta perilaku yang berkaitan dengan kesehatan yang ada pada suatu individu.

Indikator keikhlasan dilihat dari aspek-aspek yang disampaikan oleh Chizanah dapat dinyatakan telah sesuai dengan pendapat para ahli sebagaimana yang telah dijabarkan secara rinci pada definisi operasional dan landasan teori. Adapun aspek-aspek tersebut adalah konsep diri sebagai hamba Tuhan, motif transendental dalam berperilaku, ketiadaan elemen *superiority feeling*, dan pengendalian emosi.<sup>19</sup> Sedangkan untuk aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang mempengaruhi perilaku seseorang dilihat melalui aspek-aspek yang disampaikan oleh Ryff, yang mana isi aspek tersebut adalah kebebasan mengatur diri sendiri (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), pengembangan pribadi (*personal growth*), memiliki hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), memiliki tujuan dalam kehidupan (*purpose in life*), dan penerimaan terhadap diri sendiri (*self-acceptance*).<sup>20</sup>

Penelitian yang telah dilakukan ini merumuskan tiga hipotesis kerja (Ha) dan semua hipotesis kerja tersebut dapat diterima. Dari hasil uji Ha yang pertama dan guna menjawab fokus masalah nomor satu, diketahui dengan nyata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keikhlasan ( $X_1$ ) dan kesejahteraan psikologis ( $X_2$ ) terhadap etos kerja (Y) pada guru *tahfizh* Yayasan TCA di Kabupaten Barito Kuala dengan sumbangan efektif senilai 49,5% dan sedangkan

---

<sup>19</sup>Chizanah, "Ikhlas = Prososial? (Studi Komparasi Berdasar Caps)," 147.

<sup>20</sup>Ryff, "Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia," 11.

sisanya 50,5% dipengaruhi faktor yang lain di luar penelitian ini dengan nilai korelasi keikhlasan sebesar 0,655 dan kesejahteraan psikologis sebesar 0,66.

Kemudian, untuk  $H_a$  kedua dan guna menjawab fokus masalah nomor dua, diketahui juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keikhlasan ( $X_1$ ) terhadap etos kerja (Y) pada guru *tahfizh* Yayasan TCA di Kabupaten Barito Kuala dengan sumbangan efektif senilai 42,9%. Sedangkan, untuk  $H_a$  yang ketiga dan guna menjawab fokus masalah nomor tiga maka dapat diketahui pula bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan psikologis ( $X_2$ ) terhadap etos kerja (Y) pada guru *tahfizh* Yayasan TCA di Kabupaten Barito Kuala dengan sumbangan efektif senilai 44,2%.

Selaras dengan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Psikologis ( $X_2$ ) terhadap etos kerja (Y) guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala. Namun kendati demikian etos kerja tidak secara mutlak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian yang dilakukan ini, karena pengaruhnya belum mencapai tepat pada 50%. Dengan demikian masih ada 50,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel etos kerja. Sebab etos kerja sendiri memiliki enam aspek dan dua digunakan sebagai pengaruh dalam penelitian ini dan sisanya masih ada empat faktor yang belum digunakan, yaitu cerdas memiliki kreativitas, jujur serta berintegritas, mengutamakan kerjasama dan sinergitas, serta disiplin penuh tanggung jawab. Hal ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tulus Pambudi di dalam skripsinya dengan judul “Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren

Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto” yang mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi etos kerja, yaitu memiliki kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, keikhlasan atau moralitas yang bersih, keistiqomahan, bekerja keras, kreativitas,<sup>21</sup> *spiritual intelligence* (SQ) dan *emotional intelligence* (EQ), faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Guna menjawab fokus masalah pada nomor empat tentang tingkat keikhlasan guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala, ditemukan bahwa hasilnya, yaitu kategori sangat rendah 6,7% (2 orang), rendah 20% (6 orang), tinggi 73,3% (22 orang), dan sangat tinggi 0% (0 orang). Dari hasil kategorisasi tersebut dipahami bahwa tidak terdapat kriteria sangat tinggi pada tingkat keikhlasan guru *tahfizh* di Yayasan TCA dan mayoritas keikhlasannya berada di kategori tinggi dengan 22 orang (73,3%). Pada dasarnya tingkat keikhlasan seseorang itu tidak sama, setiap individu pasti memiliki keunikan dan tingkat keikhlasannya masing-masing. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, sifat zuhud, *wara'*, sabar, tawakal, dan syukur yang dimilikinya.

Kemudian guna menjawab fokus masalah yang kelima tentang tingkat kesejahteraan psikologis guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala, ditemukan hasil kategori sangat rendah 3,3% (1 orang), rendah 50% (15 orang), tinggi 46,7% (14 orang), dan sangat tinggi 0% (0 orang). Dari hasil kategorisasi tersebut dipahami bahwa tidak terdapat kriteria sangat tinggi pada tingkat kesejahteraan psikologis guru *tahfizh* Yayasan TCA dan mayoritas kesejahteraan

---

<sup>21</sup>Tulus Pambudi, “Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto,” 106.

psikologisnya berada di kategori rendah dengan 15 orang (50%). Pada dasarnya tingkat kesejahteraan psikologis seseorang itu tidak pernah sama, karena setiap individu tentu memiliki keunikan dan tingkat kesejahteraan psikologisnya masing-masing. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan usia seseorang.

Kemudian guna menjawab fokus masalah yang keenam tentang tingkat etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA Kabupaten Barito Kuala, ditemukan hasil kategori sangat rendah sebesar 0% (0 orang), kategori rendah sebesar 10% (3 orang), kategori tinggi sebesar 90% (27 orang) dan pada kategori sangat tinggi 0% (0 orang). Dari hasil kategorisasi tersebut dipahami bahwa tidak terdapat kriteria sangat tinggi pada tingkat etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan TCA dan mayoritas etos kerjanya berada di kategori tinggi dengan 27 orang (90%). Pada dasarnya tingkat etos kerja seseorang itu tidak pernah sama, karena setiap individu tentu memiliki semangat dan tingkat etos kerjanya masing-masing. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, faktor kebijakan, kultur, mental karyawan, imbalan, kerja keras, komitmen, kreativitas selama bekerja, dedikasi terhadap pekerjaan, kerjasama dan persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, keadilan dan kedermawanan di tempat kerja, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

## **G. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dalam skripsi ini telah diupayakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, namun karena tidak ada usaha manusia yang sempurna, maka begitu pula dengan penelitian yang telah dilaksanakan ini. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian yang telah dilaksanakan ini, peneliti hanya memakai dua variabel yang menjadi faktor pengaruh etos kerja, yaitu keikhlasan dan kesejahteraan psikologis, sedangkan diluar dari itu masih banyak faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi etos kerja, seperti faktor budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, kebijakan, kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja, keadilan dan kedermawanan di tempat kerja, motivasi intrinsik individu, imbalan, agama, mental karyawan, kreativitas selama bekerja, kerjasama dan persaingan di tempat kerja.
2. Proses penyusunan skala memerlukan waktu yang cukup lama karena peneliti memilih untuk memodifikasi teori dari tokoh asli untuk mencocokkan keadaan dan situasi di lokasi penelitian.
3. Hasil observasi yang peneliti lakukan masih banyak kekurangan sebab tidak memuat secara detail perilaku dan kebiasaan subjek di lapangan.

4. Peneliti terkendala dalam pengambilan data karena guru-guru dan karyawan di lokasi penelitian memiliki jadwal dan pekerjaan yang cukup padat.
5. Peneliti terkendala waktu dan jarak tempuh lokasi ketika pengambilan data.
6. Peneliti mengalami kehilangan sebagian data yang telah dikumpulkan dan menyebabkan peneliti harus mengambil ulang data yang diperlukan.