

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap generasi memiliki perbedaan dalam lingkungan kerja yang muncul secara alami, sehingga menjadi salah satu daya tarik yang perlu diperhatikan. Pada perusahaan atau instansi, hal ini menjadi tugas terpenting untuk pemilihan tenaga kerja, agar visi dan misi perusahaan tersebut berjalan dengan lancar. Hal tersebut, dikarenakan sumber daya manusia pada suatu perusahaan menjadi *tombol control* bagi seluruh aktivitas pada perusahaan tersebut, sehingga sangat diperlukan totalitas kerja pada tenaga kerja terhadap perusahaan.¹

Perusahaan-perusahaan besar sangat membutuhkan karyawan yang berkompoten tinggi, bertanggung jawab, kreatif serta inovatif.² Karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi, cepat dan teliti akan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki upaya yang besar dalam menjalankan pekerjaan, maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan, sehingga tujuan yang direncanakan tidak tercapai.³ Dengan demikian, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki rasa terikat (*engaged*).

Rasa keterikatan dalam pekerjaan atau juga bisa disebut *Work Engagement* pada seorang karyawan menjadi poin penting dalam sikap dan perilaku karena

¹Titien,, "Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement," *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* 1, no. 1 (2016): 113–30, <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>.

²Imam Aryansah, "Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan," *Humanitas: Indonesian Psychological Journal* 10, no. 1 (2013): 75–86, <https://doi.org/10.26555/humanitas.v10i1.330>: 76.

akan menunjukkan komitmen, semangat, antusiasme, keterlibatan, dan fokus yang tinggi dalam bekerja.⁴ Hal tersebut membuat pegawai yang menjalankan tugas serta tanggung jawab pada perusahaan dengan mengikat diri pada pekerjaan dapat mengekspresikan diri secara maksimal, baik secara fisik, kognitif, dan emosional saat melaksanakan pekerjaan.⁵

Pada era modern saat ini manusia banyak memiliki sifat totaliteristik, yang berarti ingin menguasai semua aspek atau bidang dalam kehidupan. Hal tersebut, membuat seseorang lalai hingga melampaui batas, dikarenakan merasa memiliki segalanya. Era modern-kontemporer ini membuat generasi Z yang berkembang dengan teknologi memperoleh informasi-informasi dari luar yang dapat merusak pola pikir serta akhlak seseorang.⁶

Generasi Z adalah generasi yang dari kecil sudah mengenal yang namanya teknologi. Kemudahan mengakses suatu hal melalui media sosial, membuat sikap generasi saat ini kurang sabar dan ingin mendapatkan sesuatu secara instan.⁷ Sehingga hal tersebut memberikan pengaruh terhadap aktivitas sehari-hari, salah satunya dalam hal pekerjaan.

Pegawai pada generasi Z dalam hal memiliki pekerjaan yang paling diutamakan adalah puas dengan apa yang didapatkan. Jika hal tersebut tidak

⁴Macey, Wiliam. H and B Schneider, "The Meaning of Employee Engagement," *Industrial and Organizational Psychology* 1, no. 1 (2008): 3–30, <https://doi.org/doi.10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.

⁵William A Khan, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724, <https://doi.org/doi:10.2307/256287>.

⁶Ainul Mardziah, "Konsep Muhasabah Diri Menurut Imam Al-Ghazali (Studi Deskriptif Analisis Kitab Ihya' Ulumiddin)" (Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018): 91.

⁷Aziz Noordioni, "Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran Pada Program Studi Akuntansi" (Surabaya, Universitas Airlangga, 2016): 33.

sesuai dengan apa yang diharapkan akan membuat timbulnya stress dan mengurangi rasa keterikatan (*engaged*) terhadap pekerjaan. Melalui hasil survei 2022, bahwa stres kerja pada generasi Z mencapai 68% dan akibat tersebut hanya 31% pegawai generasi Z memiliki rasa terikat dengan pekerjaan serta 54% merasa tidak terikat terhadap pekerjaan. Hal tersebut bukan berarti generasi Z bermalasan dalam bekerja, akan tetapi mereka hanya ingin mendapatkan pekerjaan yang ideal dengan kemampuan dan harapan mereka.⁸

Pekerjaan akan berjalan dengan lancar jika kesadaran diri muncul dalam diri seorang pekerja. Kesadaran diri tersebut akan menjadi penilaian terhadap diri untuk meningkatkan semangat kerja seseorang. Hasil penelitian Bencsik dan Machova, mengenai karakteristik generasi Z salah satunya kesadaran diri generasi Z mempertanyakan keperluannya. Hal tersebut menyatakan bahwa generasi Z kadang akan kurang sadar apa yang harus dilakukan saat di posisi tersebut dan jika terjadi kesalahan mempertanyakan apa yang harus dilakukan pada kesalahan tersebut untuk lebih merasa terikat dengan pekerjaan.⁹

Rasa terikat dengan pekerjaan muncul dikarenakan kesadaran seorang pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Kesadaran tersebut akan menjadi penguat untuk seseorang tetap bertahan terhadap apa yang terjadi dalam pekerjaan sehingga rasa terikat tersebut tidak berkurang. Dengan kesadaran juga akan membantu seseorang untuk introspeksi diri terhadap apa yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dia dapatkan. Introspeksi diri

⁸Pendell, Ryan and Sara Vander Helm, "Generasi Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace," *Workplace*, 2022, https://www.gallup.com.translate.goog/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.

⁹Yanuar Surya Putra, "Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi," *Jurnal Among Makarti* 9, no. 18 (2016): 131–132, <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>.

dalam Islam disebut muhasabah, secara etimologis berasal dari kata *hasiba-yahsibu-hisaban* yang bermakna menghitung. Muhasabah dalam dunia tasawuf diterjemahkan sebagai mawas, meneliti diri, atau introspeksi.¹⁰ Hal tersebut menekankan bahwa muhasabah mampu menuntun seorang individu kepada pemahaman diri terkhusus dalam hal pekerjaan sehingga seorang pegawai tidak meninggalkan tanggung jawab begitu saja.

Seseorang yang memiliki muhasabah yang bagus akan merasa yakin terhadap apa yang dilakukan baik dalam hal positif maupun negatif akan mendapatkan sesuai apa yang kita lakukan. Allah menyebutkan bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan mendapatkan ganjaran sesuai yang dia lakukan, terdapat dalam surah Q.S. Al-Zalzalah/99:7-8

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ . وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya : "Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya. Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya".¹¹

Melalui Tafsir Jalalain yang disampaikan oleh Syeikh Jalaluddin al-Mahilli dan Syeikh Jalaluddin as-Suyuti, bahwa setiap amal atau hal yang kita lakukan akan mendapatkan balasan sesuai apa yang telah kita lakukan, baik itu balasan kebaikan (surga) ataupun keburukan (neraka).¹²

Sehingga apabila dalam pekerjaan kita berusaha mengoreksi diri jika terjadi kesalahan, maka kesalahan tersebut akan semakin berkurang. Tetapi jika

¹⁰Jumal Ahmad, "Muhasabah Sebagai Upaya Mencapai Kesehatan Mental" (*ResearchGate*, 2018): 1-2.

¹¹Kementerian Agama, "Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an," Qur'an Kemenag, 2022, <https://quran.kemenag.go.id/>.

¹²Syeikh Jalaluddin al Mahalli dan Syeikh Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Showi (Tafsir Jalalain) Jilid 4* (Al-Haromain.): 459.

kita tidak mau mengoreksi diri terhadap kesalahan, maka pekerjaan tersebut akan selalu salah dikerjakan. Hal tersebut akan mempengaruhi rasa terikat kerja, apabila kita memiliki rasa terikat akan pekerjaan, akan selalu berusaha berkontribusi dan menjalankan tugas yang diberikan, begitu pun sebaliknya jika tidak ada rasa terikat terhadap pekerjaan, maka tidak akan maksimal dalam bekerja yang dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Untuk mengetahui kondisi kerja apa saja yang terjadi pada generasi Z dalam dunia kerja, maka dilakukan wawancara pendahuluan dengan 3 pegawai generasi Z BSPJI Banjarbaru. Pada subjek pertama mengatakan bahwa saat awal bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi, tetapi sekarang semangat kerja semakin berkurang. Sehingga hal yang dilakukan subjek dalam meningkatkan semangat kerja lagi, dengan sistem kerja yang monoton perlu diubah agar dinamis. Akan tetapi, semangat kerja yang berkurang tidak mempengaruhi tanggung jawab yang dipegang, seperti jika mendapatkan tugas yang harus diselesaikan pada waktu yang singkat, maka mau berkorban untuk menyelesaikan walaupun jam kerja telah selesai, dan selain itu, juga tetap mementingkan kepentingan dinas.¹³

Subjek kedua mengatakan bahwa saat bekerja memiliki semangat yang tinggi dikarenakan pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian. Sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan lewat dari batas jam kerja dan mengutamakan kepentingan dinas. Di saat mendapat tugas yang sulit, subjek merasa tertantang

¹³RNH, Wawancara Pribadi, 18 Agustus 2023, BSPJI Banjarbaru.

dalam mengerjakannya dan jika selesai mendapat kebanggaan terhadap diri sendiri.¹⁴

Subjek ketiga mengatakan saat awal bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi, akan tetapi saat pindah jabatan yang memang tidak terlalu ahli dalam pekerjaan tersebut membuat semangat kerja tidak terlalu tinggi, subjek tetap bersyukur dan niat untuk belajar sehingga membuat semangat dalam bekerja. Subjek tetap mau bertanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti tetap menyelesaikan tugas walaupun sudah lewat dari jam kerja dan mengutamakan kepentingan dinas. Selain itu, subjek juga memiliki rasa iri jika rekan kerja memiliki sedikit tugas dibandingkan dirinya.¹⁵

Ketiga subjek diatas memiliki prinsip yang sama mengenai pekerjaan, yaitu dalam menyelesaikan tugas berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang bagus, tetapi jika terjadi kesalahan dalam mengerjakan, akan mengoreksi kesalahan tersebut, dan apabila masih bisa diperbaiki maka akan memperbaiki kesalahan tersebut. Dari kesalahan sebelumnya menjadi koreksi diri untuk berusaha tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Dari uraian diatas, bahwa ketiga subjek memiliki kondisi pekerjaan yang berbeda khususnya dalam hal rasa terikat atau work engagement. Dapat terlihat dari semangat kerja mereka yang beragam tetapi tetap melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, mereka berusaha mengoreksi diri terhadap kesalahan dalam bekerja dan memperbaiki kesalahan sebelumnya agar tidak terulang lagi ke depannya. Mengoreksi diri dalam pekerjaan termasuk dalam perilaku muhasabah,

¹⁴MR, Wawancara Pribadi, 18 Agustus 2023, BSPJI Banjarbaru.

¹⁵NR, Wawancara Pribadi, 18 Agustus 2023, BSPJI Banjarbaru.

dimana seseorang berusaha memeriksa kesalahan yang sebelumnya dan berusaha tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang muhasabah dan *work engagement* pada generasi Z dengan judul “PENGARUH MUHASABAH TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI GENERASI Z DI BALAI STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI (BSPJI) BANJARBARU”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat muhasabah pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru?
3. Apakah ada pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, ditemukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat muhasabah pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru.

2. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini mampu memberikan sumbangsih kepada beberapa aspek, seperti:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih referensi bagi perkembangan keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi z.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Sebagai sumber pengetahuan bagi mahasiswa mengenai pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

- b. Bagi Praktisi Keilmuan Psikologi

Sebagai sumber informasi untuk praktisi keilmuan psikologi khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *work engagaement* dapat dipengaruhi oleh muhasabah sehingga mampu menerapkan hal tersebut dalam dunia kerja.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bagian dari pengembangan wawasan serta pengalaman berharga bagi peneliti untuk melatih kemampuan dalam melakukan suatu penelitian terutama berkaitan dengan pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi z.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna terhadap peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Islam mengenai pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru ataupun lokasi lainnya.

E. Definisi Operasional

1. Muhasabah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), muhasabah diartikan sebagai introspeksi.¹⁶ Secara etimologis, muhasabah merupakan bentuk masdar dari *hasiba-yahsibu-hisaban* yang berarti menghitung.¹⁷ Seseorang yang melakukan muhasabah akan yakin terhadap perhitungan amal yang telah dilakukan. Imam Al-Ghazali memberikan penjelasan muhasabah sebagai perhitungan antara sifat terpuji dan tercela.¹⁸ Jika ingin mendapatkan balasan yang baik dari sebuah perilaku, maka harus berperilaku terpuji dan harus

¹⁶ Tim Redaksi KBBI Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keempat) (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional): 976.

¹⁷ Ahmad Sya'bi, *Kamus An-Nur (Arab-Indonesia)* (Surabaya: Halim Jaya, 2015): 42.

¹⁸ Imam Al-Ghazali, *Ihya 'Ulumuddin (4) terj. Bahasa Indonesia* (Bandung: Marja, 2016): 461.

dilakukan secara berkesinambungan. Begitu pun sebaliknya, jika melakukan perilaku tercela maka akan mendapatkan balasan yang tidak baik dan hal tersebut harus ditinggalkan serta diganti dengan perilaku atau sifat terpuji.¹⁹ Dengan melakukan muhasabah seseorang dapat membuka pikiran dan hati untuk menyadarkan diri terhadap kesalahan yang dilakukan dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud peneliti dengan istilah muhasabah adalah introspeksi diri seorang pegawai dalam bekerja, agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan jika terjadi sebuah kesalahan, maka akan menjadi sebuah pembelajaran untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut. Terdapat dua aspek muhasabah menurut Imam Al-Ghazali, sebagai berikut:²⁰

- a. Mengoreksi diri serta memikirkan segala sesuatu yang diperbuat di masa lalu.
- b. Mengoreksi diri serta memikirkan segala sesuatu yang diperbuat di masa yang akan datang.

2. *Work Engagement*

Istilah *engagement* pertama kali dikenalkan oleh Khan pada tahun 1990, yang didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan mengikat diri dan menjalankan pekerjaan secara maksimal baik fisik,

¹⁹Arsad, Siti Suhaila, Nik Rosila Nik Yaacob, and Mohamad Hashim Othman, "Integration of Muhasabah Concept and Scaling Question Technique in Counselling," *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 3, no. 4 (2018): 25.

²⁰Imam Al-Ghazali, *Ihya 'Ulumuddin (4) terj. Bahasa Indonesia* (Bandung: Marja, 2016) :464.

emosional dan kognitif.²¹ Kemudian seiring perkembangannya *engagement* menjadi perbincangan yang cukup populer dan banyak diteliti.

Menurut Brown, seseorang pegawai yang memiliki *work engagement* apabila pegawai tersebut dapat menganalisis diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap penting kinerja yang dimiliki²². Dalam penelitian ini, maksud dari *work engagement* adalah rasa semangat, dan bangga seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dimilikinya sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Work engagement* memiliki tiga aspek, yaitu

- a. *vigor* atau kekuatan dalam bekerja,
- b. *dedication* atau pengabdian terhadap pekerjaan
- c. *absorption* atau penyerapan terhadap pekerjaan.²³

3. Generasi Z

Teori generasi dikemukakan oleh Graeme Codrington dan Sue Grant-Mashall pada tahun 2004, bahwa manusia memiliki lima generasi, yaitu salah satunya Generasi Z.²⁴ Menurut Fauziyyah, generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1995-2010²⁵. Generasi Z disebut juga sebagai *iGeneration*, generasi net atau generasi internet karena mampu mengaplikasikan semua kegiatan atau *multitasking*, seperti menjalankan media sosial, *browsing* menggunakan PC,

²¹William A Khan, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 700, <https://doi.org/doi:10.2307/256287>

²²Stephen. P Robbins, *Organisations Behavior terj. Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2003): 201.

²³Schaufeli et al., "The Measurment of Engagment and Bronout Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies* 3 (2002): 74.

²⁴"Mengenai Generasi Internet: Generasi Z," *Himpunan Mahasiswa Teknik Industri* (blog), 31 Juli 2021, <https://himaindustri.unpam.ac.id/?p=493>.

²⁵Nurul Fauziyyah, "Etika Komunikasi Peserta Didik Digital Natives Melalui Media Komunikasi Online (Whatsapp) Kepada Pendidik: Perspektif Dosen," *Jurnal Pedagogik* 6 (2019): 455, <https://doi.org/10.33650/pjp.v6i2.750>.

mendengarkan musik dan lain-lain. Sejak kecil generasi Z sudah dikenalkan dengan teknologi yang membuat secara tidak langsung mempengaruhi kepribadian mereka.²⁶

Arar dan Yuksel menemukan bahwa generasi Z sekarang ini lebih memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, sedikit aturan, dan dapat memiliki otoritas yang tinggi dalam mengungkapkan pendapat. Selain itu, Kubatova juga menemukan bahwa generasi Z lebih menyukai komunikasi secara pribadi, menggunakan internet untuk mencari informasi dan melaksanakan tugas.²⁷ Dalam penelitian ini pegawai generasi Z berperan sebagai subjek, dan instansi yang menjadi tempat penelitian adalah BSPJI Banjarbaru, sehingga pegawai generasi Z yang dimaksud adalah pegawai BSPJI Banjarbaru yang masuk dalam generasi Z.

F. Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru

H0 : Tidak terdapat pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini sebagai pedoman sekaligus pembandingan dalam melakukan penelitian guna memperkuat teori. Sejauh ini yang

²⁶Yanuar Surya Putra, "Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi," *Jurnal Among Makarti* 9, no. 18 (2016): 132, <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>.

²⁷G.C Haryanto, "Perbedaan Penggunaan Internet, Media Sosial dan Persepsi Dunia Kerja Menurut Tahun Kelahiran Generasi Z (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta)" (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2019): 22.

peneliti ketahui belum ada penelitian mengenai Pengaruh Muhasabah Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Generasi Z, tetapi terdapat beberapa penelitian yang serupa pada salah satu variabel seperti pada penelitian terdahulu dibawah ini. Berikut beberapa penelitian yang dianggap peneliti serupa, yaitu:

1. Penelitian skripsi yang berjudul “Terapi Muhasabah Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Santri Pondok Pesantren Ittihadil Ummah Karang Anyar Pagesangan Timur Mataram”, oleh Yulya Syafitri, Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Mataram 2021. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 8 santri Pondok Pesantren Ittihadil Ummah. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan terapi muhasabah untuk meningkatkan motivasi belajar santri yaitu santri mengalami banyak perkembangan sesuai indikator motivasi di atas. Berdasarkan hasil penelitian sebelum dan sesudah pelaksanaan terapi muhasabah menunjukkan 7 santri berhasil meningkatkan dan 1 santri belum menunjukkan perkembangan pada motivasi belajarnya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada metode penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional sementara penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Perbedaan juga terlihat dari judul dan variabel, peneliti menggunakan judul pengaruh

muhasabah sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat. Selain itu, juga perbedaan subjek, pada peneliti menggunakan subjek pegawai generasi Z sementara penelitian ini menggunakan santri.

2. Penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Regulasi Diri dan Muhasabah Terhadap Perilaku Seksual Pranikah Mahasiswa, oleh Atiya Hanifa, Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (*mixed method*) dengan jenis *sequential* dengan menerapkan pendekatan *explanatory*. Subjek dalam penelitian ini ada 101 orang responden yang sesuai kriteria dan bersedia untuk menjadi responden penelitian kuantitatif dan ada 6 orang responden untuk penelitian kualitatif yang dipilih berdasarkan pada tingkat perilaku seksual sedang dan tinggi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) Release 23.0 for window* dan menggunakan panduan wawancara yang dianalisis dengan pengkodean hasil wawancara. Hasil dari penelitian khususnya pada variabel muhasabah terdapat pengaruh antara muhasabah terhadap perilaku seksual pranikah mahasiswa dengan taraf signifikansi $0,012 < 0,05$ ($p \text{ value} < 0,05$) yang didukung pula oleh hasil analisis data penelitian kualitatif dimana perilaku muhasabah yang subjek lakukan berpengaruh terhadap perilaku seksual pranikah mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada metode penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional sementara penelitian ini menggunakan metode (*mixed method*) dengan jenis *sequential* dengan menerapkan pendekatan *explanatory*. Perbedaan juga terlihat variabel, peneliti menggunakan variabel muhasabah sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat. Selain itu, juga perbedaan subjek, pada penelitian menggunakan subjek pegawai generasi Z sementara penelitian ini menggunakan mahasiswa angkatan 2017-2020.

3. *Jurnal Sukma Vol. 2 No. 2 Tahun 2021* yang berjudul ” Keterikatan Kerja dan Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z”, oleh Elza Kusumawati, Diah Sofiah, dan Yanto Prasetyo, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian sebanyak 84 karyawan yang terbagi menjadi 32 karyawan gen Y dan 52 karyawan gen Z. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dan uji t-test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dan *turnover intention*, serta diperoleh hasil bahwa keterikatan kerja yang dimiliki kedua kelompok generasi karyawan tidak memiliki perbedaan namun tingkat *turnover intention* kedua kelompok generasi memiliki perbedaan yang lebih tinggi didominasi oleh karyawan generasi Z. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah

pada variabel, peneliti menggunakan variabel muhasabah dan *work engagement*, sementara penelitian ini menggunakan keterkaitan kerja (*work engagement*) dan *turnover intention*. Selain itu, juga perbedaan subjek, pada peneliti menggunakan subjek pegawai generasi Z saja sementara penelitian ini menggunakan generasi Y dan generasi Z.

4. Penelitian skripsi yang berjudul “Konsep Muhasabah Diri Menurut Imam Al-Ghazali (Studi Deskriptif Analisis Kitab Ihya ‘Ulumuddin)”, oleh Ainul Mardziah, Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Aceh Tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode analisis isi yang bersifat kepustakaan (*library research*). Data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah data-data tertulis seperti buku-buku berkaitan muhasabah diri dan Imam al-Ghazali serta teks ayat-ayat Al-Qur’an yang berkenaan sesuai dengan pembahasan di dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemui, konsep muhasabah diri menurut Imam al-Ghazali adalah selalu memikirkan, memperhatikan serta memperhitungkan apa yang telah diperbuat dan apa yang akan diperbuat. Muhasabah diri sangat relevan dilakukan pada kehidupan manusia zaman modern ini, karena dengan melakukan muhasabah dapat mendidik hawa nafsu agar tidak sering lalai dengan nikmat dunia, bertindak sesuai dengan moral serta berlandaskan Al-Qur’an dan as-Sunnah, dapat menyucikan jiwa dan membantu dalam menjaga hubungan sosial masyarakat serta membina negara yang aman dan sejahtera.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada metode penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional sementara penelitian kualitatif dengan metode analisis isi yang bersifat kepustakaan (*library research*). Penelitian ini mengambil judul konsep muhasabah sementara peneliti mengambil judul pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z. Selain itu, sumber data yang diperoleh peneliti dari pegawai generasi Z sementara penelitian ini data dari data-data tertulis.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah riset, penelitian maupun karya tulis. Pada penelitian ini akan memaparkan sistematika penulisan dalam lima bab, yaitu:

1. Bab 1: Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah sebuah penelitian. Peneliti akan mengangkat masalah mengenai pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru. Peneliti juga membuat rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, hipotesis penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.
2. Bab 2: Bab ini berisikan penjelasan teori secara mendalam mengenai muhasabah, *work engagement*, dan generasi Z. Penjelasan berisikan

teori-teori, pengertian, aspek, faktor, penyebab dan perspektif secara psikologi dan Islam

3. Bab 3: Bab ini akan memaparkan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, seperti subjek penelitian, data, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
4. Bab 4: Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menggunakan teknik pengambilan data melalui angket dan dilakukan analisis data.
5. Bab 5: Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian pengaruh muhasabah terhadap *work engagement* pada pegawai generasi Z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Selain itu, juga terdapat rekomendasi dari peneliti terhadap peneliti selanjutnya.