

Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap *Work Engagement* pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrah

Muhammad Fadhli¹, Auliya Syaf²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Abdurrah
Jl. Pattimura, No.1, Cinta Raja, Sail, Pekanbaru

e-mail:¹muhammad.fadhli@univrab.ac.id, ²auliya.syaf@univrab.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran dukungan sosial dan implementasi RAB Value terhadap *work engagement* pada Civitas Akademika yang bekerja di Universitas Abdurrah. *Work engagement* merupakan situasi dan kondisi ketika individu melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaannya. Diantara hal yang bisa meningkatkan *work engagement* adalah dukungan sosial yang diperoleh individu dari lingkungan sosialnya. Kemudian faktor penting yang harus diamalkan oleh Civitas Akademika Universitas Abdurrah adalah RAB Value yang merupakan ciri khas dan merupakan nilai luhur yang harus ditanamkan di dalam diri. Sebanyak 68 orang partisipan yang terdiri dari 52 orang dosen dan 16 orang tenaga kependidikan terlibat dalam penelitian ini. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan ciri-ciri merupakan karyawan tetap di Universitas Abdurrah. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala *work engagement*, dukungan sosial, dan implementasi RAB Value. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran yang diberikan dukungan sosial dan implementasi RAB Value menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,005$). Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan implementasi RAB Value berperan terhadap *work engagement* yang dimiliki civitas akademika Universitas Abdurrah.

Kata kunci: *work engagement*, dukungan sosial, rab value, civitas akademika

Abstract

This study was aimed to find out how the social role and implementation of the RAB Value for work in the Academic Community who work at Abdurrah University. Work assignments are part of the discussion and conditions of the individuals involved in their work. Among the things that can increase participation is the social that individuals get from their social environment. Then an important factor that must be practiced by the Abdurrah University Academic Community is the RAB Value which is characteristic and is a noble value that must be instilled within. A total of 68 participants consisting of 52 lecturers and 16 educators were involved in this study. Determination of the sample using *purposive sampling* that is characterized by being a permanent employee at Abdurrah University. Data is collected using a scale of work participation, social support, and the implementation of the RAB Value. The analysis in this study uses multiple linear regression. The results of this study indicate the role given social support and the implementation of the RAB Value shows a significance value of 0,000 ($p < 0,005$). This shows the social support and implementation of the RAB Assessment of participation in work required by the Abdurrah University academic community.

Keywords: work engagement, social support, rab value, academic community

PENDAHULUAN

Memiliki pekerjaan merupakan dambaan setiap orang. Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kompetensi, kapasitas, serta kapabilitas yang dimiliki individu apabila didukung oleh minat yang spesifik akan menumbuhkan kecintaan kepada profesi yang digeluti. Diantara pembahasan yang merupakan bentuk dari kecintaan kepada pekerjaan adalah *work engagement*. *Work engagement* atau keterikatan kerja adalah suatu kondisi mengenai bagaimana seseorang mampu untuk berkomitmen dengan organisasi secara intelektual maupun emosional (Lockwood, 2007). Secara sederhana *work engagement* merupakan kecintaan

kepada pekerjaan yang dijalani dengan melibatkan diri secara penuh kepada pekerjaan tersebut. Kecintaan akan pekerjaan tidak hanya melibatkan diri pada pekerjaan saja namun juga dengan organisasi, budaya kerja, lingkungan sekitar, relasi yang positif dan sebagainya.

Temuan menarik oleh Gorgievski, Bakker, dan Schaufeli (2010) mengemukakan bahwa pada karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memandang setiap pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan. Sehingga karyawan tersebut akan mampu untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan totalitas dalam bekerja. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan bahwa apabila karyawan memiliki *work engagement* yang baik akan berdampak kepada rendahnya *intensi turnover* (Lu, Lu, Gursoy, & Neale, 2016), meningkatnya *job performance* (Cankir & Arikani, 2019), munculnya *job satisfaction* (Yan, Wen, & Luo, 2019), dan sebagainya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* memiliki peranan penting selama proses bekerja terutama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Work engagement yang dimiliki oleh individu tidak akan terlepas dari peran faktor lain yang dapat berperan dalam munculnya *work engagement*, diantaranya adalah: *job resource* (Bakker & Demerouti, 2008). Motivasi, pengaturan tujuan dalam bekerja, kinerja, serta kepuasan dalam bekerja dan berkehidupan merupakan aspek yang terdapat di dalam *job resource* (Albrecht, 2010). *Job resource* merupakan faktor penting yang berperan dalam diri yang bersumber dari internal maupun eksternal. Diantara bentuk *job resource* adalah pemberian umpan balik, pemberian pelatihan, otonomi, dan dukungan sosial (Bakker & Demerouti, 2010) Individu yang mencintai dunia kerjanya tidak hanya berfokus pada *job desk* saja namun juga memahami bagaimana budaya kerja dan hubungan dari relasi yang dapat menjadi dukungan sosial.

Dukungan sosial didefinisikan sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial merupakan keyakinan individu yaitu seberapa berharga, bernilai, dihargai, dan terkomunikasikan dengan baik secara emosional serta diterima dalam bagian dari hubungan secara grup dan jaringannya (Fernandes & Tewari, 2012). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial terbentuk karena adanya suatu interaksi secara psikologis dan fisik, yang terjadi diantara individu maupun kelompok yang biasanya berupa perilaku saling memberikan bantuan secara moril atau materil.

Ekspresi emosi yang ditimbulkan karena adanya dukungan sosial adalah perasaan nyaman yang dirasakan individu yang dapat membantu meringankan beban maupun tekanan yang didapatkan ketika bekerja. Senada dengan temuan penelitian Liu dan Aunguroch (2019) bahwa tekanan yang dirasakan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh komponen penting, diantaranya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang didapatkan dari tidak hanya dari sesama rekan kerja namun juga dapat didapatkan dari keluarga. Menurut Malecki dan Dermaray (2003) dukungan sosial diartikan juga sebagai persepsi seseorang terhadap dukungan yang diberikan orang lain dalam jaringan sosialnya baik itu dari keluarga, teman dekat, orang sekitar, dan sebagainya yang dapat membantu meningkatkan kemampuan untuk bertahan dari pengaruh yang merugikan.

Selain itu dapat dipahami bahwa dalam bekerja juga melibatkan adanya internalisasi nilai maupun suatu ideologi pada individu. Internalisasi pada individu yang diwujudkan melalui implemetasi yang merupakan suatu tahapan puncak karena melibatkan komponen kognitif, afektif, dan psikomotor yang dituangkan ke dalam sikap dan perilaku. Sundary (2010) mengemukakan bahwa setiap individu harus memperhatikan bagaimana etika, kewajiban, dan hak serta jaminan dalam bekerja yang merupakan salah satu bentuk idealisme dalam internalisasi prinsip-prinsip dalam bekerja. Senada dengan itu, Hidayatullah (2013)

mengemukakan bahwa pendidikan yang diselenggarakan di perguruan tinggi bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yakni memiliki kecakapan secara intelektual maupun akhlak yang baik. Diantara nilai yang dijadikan sebagai landasan adalah Nilai-nilai RAB atau RAB Value yang merupakan turunan dari nilai religiusitas dalam bekerja dan berkehidupan.

Nilai-nilai RAB atau RAB Value merupakan landasan fundamental yang harus dimiliki oleh segenap civitas akademika yang bernaung di bawah Yayasan Abdurrab. RAB Value merupakan akronim dari Rabbani, Amanah, dan Beradab. RAB Value merupakan suatu langkah di dalam melakukan islamisasi sains melalui jargon yang dimiliki yaitu bersifat khas yang mencerminkan karakter insan yang berada di bawah naungan Yayasan Abdurrab. Yayasan Abdurrab yang bertujuan untuk menyelamatkan generasi melalui pendidikan berbasis nilai-nilai islami. Sesuai dengan pandangan Hariyani (2019) bahwa islamisasi sains bertujuan untuk mencapai kemajuan keilmuan moderen serta tetap berlandaskan tauhid agar tidak melenceng dari jalur agama islam. Sehingga diharapkan insan yang berada di bawah naungan Yayasan Abdurrab diharapkan mampu bekerja untuk menyelenggarakan pendidikan berbasis islam yang dituangkan dalam RAB Value dengan mencoba untuk memahami indikator capaian nilai dan tahapan internalisasi RAB Value.

Berdasarkan pemaparan tersebut perlu dilakukan kajian yang membahas tentang gambaran *work engagement* pada civitas akademika Universitas Abdurrab serta dukungan sosial yang didapatkan dan implementasi RAB Value sebagai landasan fundamental. Namun karena belum banyaknya literatur yang membahas hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian demi menambah khazanah keilmuan menjadi suatu literatur yang dapat dijadikan sebagai landasan pengembangan keilmuan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survey. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan responden berdasarkan kriteria yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Kriteria subjek adalah merupakan karyawan baik itu dosen maupun tendik di bawah naungan Universitas Abdurrab dan berstatus karyawan tetap.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga buah skala yaitu, skala *work engagement* (Y) menggunakan Utrecht Work Engagement Scale oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan reliabilitas *alpha Cronbach* 0,708, skala dukungan sosial (X1) peneliti susun menggunakan aspek yang dipaparkan oleh Sarafino dan Smith (2011) dengan reliabilitas sebesar 0,846 dan skala implementasi RAB Value (X2) yang peneliti rangkai menggunakan konsep religiusitas menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (1966) dengan nilai reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,748. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Masing-masing skala menggunakan prinsip dari skala likert yaitu menggunakan 4 kategori pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak sesuai) dan 4 (sangat sesuai).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 68 orang karyawan yang berada di bawah naungan Universitas Abdurrab. Berdasarkan klasifikasi dibagi ke dalam dua kelompok yaitu sebagai dosen sebanyak 53 orang responden dan tenaga kependidikan sebanyak 15 orang responden. Penjelasan mengenai demografi responden dalam penelitian ini dipaparkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Subjek

Status	Jumlah	Persentase%
Dosen	53	77.9
Tenaga Kependidikan	15	22.1
Total	68	100

Berdasarkan pemaparan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *mean* empirik variabel *work engagement* yaitu 46,5 dan lebih besar dari nilai *mean* hipotetik yaitu 42,5 sehingga menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki *work engagement* yang tinggi. Kemudian pada nilai *mean* empirik variabel dukungan sosial diperoleh sebesar 66,5 menunjukkan lebih kecil dari *mean* hipotetik yaitu 72,5 sehingga dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini mendapatkan dukungan sosial yang rendah. Selanjutnya pada *mean* empirik variabel implementasi RAB Value didapatkan nilai sebesar 61 yang menunjukkan lebih kecil nilai *mean* hipotetiknya yaitu 65, sehingga dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini menunjukkan implementasi RAB Value pada responden berada pada kategori rendah.

Tabel 2
Deskriptif Statistik

	Hipotetik					Empirik				
	Min	Max	Range	M	SD	Min	Max	Range	M	SD
<i>Work engagement</i>	17	68	51	42,5	8,5	33	60	27	46,5	4,5
Dukungan Sosial	29	116	87	72,5	14,5	51	82	31	66,5	5,1
Implementasi RAB Value	26	104	78	65	13	47	75	28	61	4,6

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa *work engagement* yang dimiliki responden berada pada kategori rendah sebanyak 1 orang (1,5%), sedang 52 orang (76,5%), dan tinggi 15 orang (22,1%). Pada dukungan sosial, responden berada pada kategori rendah sebanyak 3 orang (4,4%) dan sedang 65 % (95,6). Kemudian pada implementasi RAB Value didapatkan subjek berada pada kategori rendah 2 orang (2,9%) dan sedang 66 orang (97,1%).

Tabel 3
Deskriptif kategori variabel penelitian

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
<i>Work engagement</i>	1	1,5%	52	76,5%	15	22,1%
Dukungan Sosial	3	4,4%	65	95,6%	0	0%
Implementasi RAB Value	2	2,9%	66	97,1%	0	0%

Berdasarkan pemaparan pada tabel 4 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,001$), sehingga dapat diketahui bahwa terdapat peran yang signifikan dukungan sosial dan implementasi RAB Value terhadap *work engagement* pada civitas akademika Universitas Abdurrah.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	sig	Keterangan
Dukungan Sosial, dan Implementasi RAB Value terhadap <i>Work Engagement</i>	0.000	Signifikan

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran yang diberikan oleh dukungan sosial dan implementasi RAB value terhadap *work engagement*. Hal tersebut berarti bahwa civitas akademika yang berada di bawah naungan Universitas Abdurrah memiliki indikator *work engagement* berdasarkan pemaparan Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor* (semangat), dedikasi, dan keterlarutan.

Temuan tersebut didukung penelitian Septiani dan Nurtjahjanti (2017) bahwa dukungan sosial berhubungan dengan keterlibatan dalam bekerja pada karyawan. Hal tersebut berarti dalam diri karyawan terdapat suatu potensi untuk melibatkan secara penuh berkaitan dengan motif, semangat, kreasi, dedikasi, dan produktivitas yang optimal dalam bekerja. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki *work engagement* dalam setiap perilaku dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut senada dengan temuan Pri dan Zamralita (2017) yang mengemukakan bahwa menunjukkan antusiasme dan kesediaan untuk mendayagunakan serta mengaplikasikan sumber yang dimiliki untuk menuntaskan setiap tugas kerja yang diberikan, serta ada diantara karyawan yang merasa bangga atas pekerjaannya.

Berkaitan dengan *work engagement*, Bakker dan Albrecht (2018) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan pembahasan yang cukup populer diperbincangkan oleh peneliti, karena merupakan salah satu faktor yang sangat prediktif terhadap pentingnya karyawan, tim, dan hasil luaran dari suatu instansi. Istilah lain yang membahas masalah keterlibatan dalam pekerjaan adalah *job involvement*. *Job involvement* membahas bagaimana individu larut dalam memikirkan pekerjaan mereka, namun *work engagement* tidak hanya berfokus kepada tingkatan kognitif namun juga pada tingkatan emosional dan perilaku dalam bekerja atau didefinisikan juga sebagai penghayatan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani (Saks, 2006). Hal tersebut terjadi karena sebagai bagian dari suatu instansi, seorang karyawan harus menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, hal tersebut merupakan bentuk dari komitmen yang telah disepakati sebelumnya (Field & Buitendach, 2011).

Petchsawang dan McLean (2017) mengemukakan bahwa banyak perdebatan yang membicarakan mengenai suatu kepastian bahwa tingginya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan di berbagai instansi. Hal itu dikarenakan masing-masing instansi memiliki iklim organisasi, budaya kerja, fasilitas yang berbeda, sebagaimana yang dipaparkan oleh Engelbrecht, Heine, dan Mahembe (2017) bahwasanya integritas, etika kepemimpinan, dan kepercayaan terhadap pimpinan maupun instansi merupakan komponen penting dalam tumbuhnya *work engagement*. Selain itu, Saks (2006) mengemukakan bahwa ketersediaan dukungan organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam *work engagement*. Kemudian, Timms dan Brough (2013) mengemukakan bahwa *work engagement* yang tinggi akan dimiliki oleh karyawan apabila kebutuhan secara psikologis terpenuhi dengan baik, serta ketersediaan sumber daya yang mumupuni baik itu fasilitas maupun rekan di tempat kerja.

Work engagement yang dimiliki oleh suatu tim akan berdampak positif dengan performa kelompok (Costa, Passos, & Bakker, 2015). Nasurdin, Link, Khan (2018) menemukan bahwa dukungan sosial yang didapatkan ketika bekerja berimplikasi terhadap *work engagement* yang dimiliki. Sehingga dapat diketahui bahwa *work engagement* yang dirasakan diprakarsai oleh dukungan sosial yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut menurut Shani, Bamberger, dan Bacharah (2011) bahwa dukungan sosial dipengaruhi oleh setiap perasaan yang dimiliki serta evaluasi dalam diri, hal tersebut berarti bahwa apabila individu memiliki evaluasi diri yang bersifat negatif, berpotensi untuk memengaruhi penerimaan dukungan dari lingkungan sehingga berdampak pada kesejahteraan individu dalam bekerja.

Perlu untuk diketahui bahwa ketika individu bekerja, hal yang paling sering ditemui adalah stres dalam pekerjaan yang berpotensi untuk berdampak kepada hasil yang negatif pada

karyawan dan organisasi (Falconier, Nussbeck, Bodenmann, Schneider, & Bradbury, 2015). Stres yang dirasakan dalam pekerjaan bisa berdampak kepada *work family conflict* dan kepuasan kerja, (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015) dan *work engagement* (van Mol, M.M., Nijkamp, M.D., Bakker, J., Schaufeli, W.B., & Kompanje, 2018), sehingga perlu adanya dukungan sosial yang berpotensi untuk meningkatkan *work engagement* dan *job satisfaction* (Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, 2017).

Pada kenyataannya, dukungan sosial harus mendapat perhatian khusus dalam dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan Kiema-Junes, Saarinen, Muukkonen, Väyrynen, Ala-Mursula, dan Hintsanen (2020) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial ternyata memiliki hubungan dan peran yang sangat kuat dengan aspek-aspek *work engagement* pada karyawan.

Dukungan sosial yang dirasakan bisa berbentuk apa saja, baik berbentuk materi maupun non materi dari siapa saja yang merupakan komponen dan bagian dalam institusi. Hal tersebut berarti bahwa dukungan sosial yang didapat dalam lingkungan kerja tidak hanya berasal dari organisasi namun juga atasan dan rekan kerja (Simosi, 2012). Selain itu, Parent dan Lovelace (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disebabkan oleh budaya organisasi dan manajemen terhadap dukungan sosial.

Beckett, Maynard, dan Jordan (2017) menyatakan bawah memiliki dan menerapkan nilai dan prinsip dalam bekerja merupakan suatu komponen yang penting bagi seorang karyawan. Nilai-nilai dalam bekerja bisa dilihat dan dinukilkan dari berbagai referensi yang menghantarkan individu untuk bekerja dan berperilaku dengan konsisten. Hal tersebut senada dengan pemaparan Yukl (2013) bahwa konsistensi antara nilai yang dianut dengan perilaku merupakan komponen penting.

RAB Value merupakan prinsip Civitas Akademika Universitas Abdurrab dalam bekerja. Implementasi RAB Value sebagai bentuk prinsip berupa nilai-nilai penting dan merupakan landasan islami yang mengarahkan juga kepada perilaku dalam hidup. RAB Value bertujuan untuk mengarahkan agar setiap civitas akademika Universitas Abdurrab agar menjalankan secara positif komponen dalam hidup, baik itu hubungan dengan Allah SWT dan hubungan dengan sesama manusia. Konsep tersebut senada dengan religiositas yang dipaparkan oleh Subandi (2013) bahwasanya setiap manusia yang religius itu mengedepankan tidak hanya perilaku dalam ibadah namun juga perilaku dalam keseharian sebagai manusia yang baik dan islami.

Zahrah, Norasyikin, Binti Abdul, Rani, Akmal, dan Mustafa (2016) mengemukakan bahwa setiap muslim yang bekerja sangat diharapkan memiliki beberapa sikap diantaranya *self-control*, kesabaran, resilien, memiliki jiwa toleransi akan setiap perbedaan, dan menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT. Penelitian yang dilakukan oleh Awuni dan Tanko (2019) menemukan bahwa adanya dampak positif yang ditimbulkan apabila karyawan menerapkan prinsip keagamaan ketika bekerja.

Berdasarkan penelitian ini pembahasan mengenai RAB Value masih butuh banyak diskusi dan penelitian lanjutan agar mampu disusun serta dibangun menjadi konstruk yang baku. Setidaknya penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan awal untuk munculnya penelitian dengan tema yang serupa.

KESIMPULAN

Terdapat peran yang signifikan antara dukungan sosial dan implementasi RAB Value terhadap *work engagement* pada civitas akademika Universitas Abdurrab. Hal tersebut terjadi karena dalam bekerja seorang karyawan harus menumbuhkan semangat, gairah, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Setiap proses yang dijalani ketika bekerja pasti bakal

menghadapi berbagai macam tantangan dan tekanan, namun dukungan sosial yang didapat dari rekan sesama, atasan, sistem, budaya organisasi, serta pemahaman dan pengalaman terhadap nilai-nilai sekaligus prinsip yang dipegang berupa implementasi RAB Value, civitas akademika Universitas Abdurrah dapat menjalankan perannya sebagai karyawan dengan optimal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Albrecht, S.L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, practice & research (eds)*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Armstrong, G.S., Atkin-Plunk, C.A. and Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42 (10).
- Awuni, M., & Tanko, M.Z. (2019). Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10 (05).
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 3.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress: an international journal of work, health & organisations*, 3.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20 (1).
- Bakker, A.B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23 (1).
- Beckett, C., Maynard, A., & Jordan, P. (2017). *Values and ethics in social work*. UK: Sage.
- Çankır, B., Arıkan, S. (2019). Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2).
- Costa, P.L., Passos, A. and Bakker, A.B. (2015). Direct and contextual influence of team conflict on team resources, team work engagement, and team performance. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8 (4).
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (3).
- Falconier, M.K., Nussbeck, F., Bodenmann, G., Schneider, H. and Bradbury, T. (2015). Stress from daily hassles in couples: its effects on intradyadic stress, relationship satisfaction, and physical and psychological well-being. *Journal of Marital and Family Therapy*, 41 (2).
- Fernandes, C., & Tewari, K. (2012). Organizational role stress: impact of manager and peer support. *Journal of Knowledge Globalization*, 5 (1).
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). Happiness, work engagement, and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in south africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37.
- Glock, C. & Stark, R. (1966). *Religion and society in tension*. Chicago: University of California.
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 5

- Hariyani, Y. (2019). Urgensi islamisasi sains dalam menghadapi mordenisasi; pendekatan teologis. *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 9 (1).
- Harter, J.K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87.
- Hidayatullah, F.S. (2013). Manajemen pendidikan agama islam di perguruan tinggi umum (studi kasus di institut pertanian bogor). *Jurnal Pendidikan Islam*, 28 (2).
- Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Muukkonen, H., Väyrynen, S., Ala-Mursula, L., & Hintsanen, M. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of nursing management*, 27 (7).
- Lockwood, N.R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: hr's strategic role (SHRM research quarterly report)*. VA: Society for Human Resource Management.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: a comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (5)
- Malecki, C., & Demaray, K. M. (2003). *Social support as a buffer*. Illinois: Running Hedd.
- Nasurdin, A.M., Ling, T.C., & Khan, S.N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business & Society*, 2.
- Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36.
- Parent, J. & Lovelace, K. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14 (3).
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di pt eg (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1 (2).
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7).
- Sarafino, E. P. & Smith, T.W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions (ed. 7)*. USA: John Milley and Sons Inc.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht: Utrecht University,
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25.
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di kecamatan x,y,z kabupaten batang. *Jurnal Empati*, 6 (4).
- Shani, I.N., Bamberger, P.A., & Bacharah, S.B. (2011). Social support and employee well-being: The conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange. *Journal Sociological Behavior*, 1.

- Simosi, M. (2012). Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment. *Personnel Review*, 41 (3).
- Subandi, M.A. (2013). *Psikologi agama & kesehatan mental*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sundry, R.I. (2010). Internalisasi prinsip-prinsip islam tentang etika kerja dalam perlindungan hak pekerja dan pelaksanaan hak atas pekerjaan. *Syar Hukum*, 12 (2).
- Timms, C., & Brough, P. (2013). I like being a teacher: career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51 (6).
- van Mol, M.M., Nijkamp, M.D., Bakker, J., Schaufeli, W.B., & Kompanje, E.J. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31(4).
- Yan, X., Su, J., Wen, Z., & Luo, Z. (2019). The role of work engagement on the relationship between personality and job satisfaction in chinese nurses. *Current Psychology*, 38 (3).
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson.
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Binti Abdul, S.H B., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The relationship between Islamic religiosity, Islamic work ethics and job performance. *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences*,7.