



**RELIGIUSITAS DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
PADA PNS ANGGOTA JAMAAH SALAFI**

SKRIPSI

**disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Psikologi**

oleh

Bakhrudin Adi Wijaya

1511414136

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi yang berjudul “Religiusitas dan *Psychological Well-Being* pada PNS Anggota Jamaah Salafi” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 20 Mei 2019



Bakhrudin Adi Wijaya
NIM. 1511414136

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Religiusitas dan *Psychological Well-Being* pada PNS Anggota Jamaah Salafi” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Jumat tanggal 24 Mei 2019.



Ketua

Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd
NIP. 195908211984031001


Sekretaris

Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si
NIP. 197202042000032001


Penguji I


Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.
NIP. 197810072005011003

Penguji II


Nuke Martiarini, S.Psi., M.A.
NIP. 198103272012122001

Penguji III


Abdul Azis, S.Psi., M.Psi
NIP. 198204232014041001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barangsiapa yang melapangkan kesulitan urusan seorang mukmin, maka Allah melapangkan darinya satu kesusahan dihari kiamat. Barang siapa memudahkan kesulitan oran lain, maka Allah Azza wa Jalla memudahkan baginya kehidupan di dunia dan akherat. Barangsiapa menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutup aib dirinya dunia dan akherat. Barangsiapa menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga....”

(HR. Muslim, no.2699)

Persembahan:

Teruntuk segenap keluarga dan saudara, lebih khusus untuk Ayah dan Ibu tercinta Bapak H. Munawar dan Ibu Hj. Makhoni.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena skripsi yang berjudul “Religiusitas dan *Psychological Well-Being* pada PNS Anggota Jamaah Salafi” mampu terselesaikan dengan baik. Sehingga dapat disusun guna menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta jajaran staf Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., MS. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Bpk. Abdul Azis, S.Psi., M.Psi. yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bpk. Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A. sebagai penguji I yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Nuke Martiarini, S.Psi.,M.A sebagai penguji II, dosen wali, orang tua, dan ibu. Terimakasih atas perhatian dan pengajarannya selama ini.
6. Kepada seluruh Staff dan seluruh Dosen-Dosen di Jurusan Psikologi yang saya sangat hormati dan saya banggakan, terimakasih yang paling dalam atas segala ilmu dan inspirasi yang diberikan kepada peneliti.

7. Sahabat-sahabat dari seluruh mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan, maupun saran pada proses pembuatan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat KKN yang terus memberikan inspirasi untuk selesainya proses pembuatan skripsi ini.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabat FOMIS (Forum Mahasiswa Islam Salafi) atas segenap bantuan berupa dukungan teknis untuk selesainya pembuatan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT. Peneliti berharap proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan para pembaca.

Semarang, 20 Mei 2019

Penulis

Bakhrudin Adi Wijaya

ASBTRAK

Wijaya, B. Adi. 2019. "Religiusitas dan *Psychological Well-Being* pada PNS Anggota Jamaah Salafi". *Skripsi*. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Abdul Azis, S.Psi.,M.Psi.

Kata Kunci: *psychological well-being*, religiusitas

Pegawai negeri sipil adalah pelayan publik dimana dalam pemberian pelayanan harus diberikan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi. Namun, bagi pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi sepertinya akan terasa berat mengingat bahwa jamaah salafi mempunyai stigma dimasyarakat sebagai kelompok yang eksklusif, hingga dianggap sebagai kelompok teroris, serta lebih dari itu PNS anggota jamaah salafi ini mempunyai lingkungan kerja dan sistem pekerjaan yang berbeda dengan nilai dari ajaran yang dianut oleh jamaah salafi. Kemudian muncul pertanyaan mengenai gambaran *psychological well-being* pada diri PNS anggota jamaah salafi disaat idealisme sangat bertolak belakang dengan realitas yang ada. Namun, pada temuan studi awal menunjukkan *psychological well-being* yang positif. Akan tetapi, terdapat hal menarik untuk diperhatikan dari temuan tersebut karena seakan terjadi ketidaksesuaian jika dibenturkan dengan dinamika yang ada dalam problematika nilai-nilai pada jamaah salafi. Temuan selanjutnya memperlihatkan bahwa anggota jamaah salafi mempunyai ketertarikan yang besar dalam mendalami ilmu agama, hal tersebut kemungkinan besar dapat meningkatkan sisi religiusitas yang lebih optimal, Maka, berdasarkan uraian tersebut peneliti menduga bahwa *variable* religiusitas mempunyai hubungan positif terhadap *psychological well-being*. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

Penelitian ini berjenis kuantitatif korelasional, dengan populasi PNS anggota jamaah salafi, berjenis kelamin laki-laki, berdomisili di Jawa Tengah, dengan partisipasi yang berhasil terkumpul sebanyak 36 subjek. Teknik pengambilan *sample* menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala religiusitas dan skala *psychological well-being*. Penelitian ini digunakan teknik *try out* terpakai. Adapun skala *psychological-well-being* ada 34 aitem, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,923, sedangkan skala religiusitas terdiri dari 27 aitem, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,920.

Hasil penelitian menunjukkan religiusitas pada pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi 100% dalam katagori tinggi. Sedangkan *psychological well-being* pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi 67% berada dalam katagori tinggi. Hasil analisis data menggunakan *rank spearman's rho* ditemukan hasil koefisien korelasi sebesar 0,612 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), sehingga hipotesis yang menyatakan "ada hubungan positif antara religiusitas dan *psychological well-being*" diterima.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.4.1 Manfaat Teoritis	16
1.4.1 Manfaat Praktis	16
2. LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Psychological Well-Being</i>	17
2.1.1 Pengertian <i>Psychological Well-Being</i>	17

2.1.2	Dimensi <i>Psychological Well-Being</i>	18
2.1.2.1	Penerimaan Diri (<i>Self Acceptance</i>)	18
2.1.2.2	Hubungan Positif Dengan Orang Lain (<i>Positive Relations with Others</i>).....	19
2.1.2.3	Kemandirian (<i>Autonomy</i>).....	19
2.1.2.4	Penguasaan Lingkungan (<i>Environmental Mastery</i>).....	20
2.1.2.5	Tujuan Hidup (<i>Purpose of Life</i>).....	21
2.1.2.6	Pertumbuhan Pribadi (<i>Personal Growth</i>)	21
2.1.3	Faktor-Faktor <i>Psychological Well-Being</i>	22
2.1.3.1	Usia	22
2.1.3.2	Jenis Kelamin.....	23
2.1.3.3	Budaya	23
2.1.3.4	Status Sosial Ekonomi	23
2.1.3.5	Dukungan Sosial	24
2.2	Religiusitas.....	24
2.2.1	Pengertian Religiusitas.....	24
2.2.2	Dimensi Religiusitas	25
2.2.2.1	Dimensi <i>Intellectual</i>	26
2.2.2.2	Dimensi <i>Ideology</i>	26
2.2.2.3	Dimensi <i>Public Practice</i>	26
2.2.2.4	Dimensi <i>Private Practice</i>	27
2.2.2.5	Dimensi <i>Religious Experince</i>	27
2.2.3	Faktor-Faktor Religiusitas.....	28

2.2.3.1	Faktor Internal	28
2.2.3.2	Faktor Eksternal	29
2.3	Pegawai Negeri Sipil.....	31
2.3.1	Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	31
2.3.2	Jenis- Jenis Pegawai Negeri Sipil (PNS)	33
2.3.3	Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS)	33
2.3.3.1	Fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	34
2.3.3.2	Tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	34
2.3.3.3	Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	34
2.3.4	Golongan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	34
2.4	Jamaah Salafi	36
2.4.1	Pengertian Jamaah Salafi	36
2.4.2	Karakteristik Jamaah Salafi.....	37
2.4.3	Jenis-Jenis Jamaah Salafi	39
2.5	Hubungan antara Religiusitas dengan <i>Psychological Well-Being</i>	40
2.6	Hipotesis Penelitian.....	46
3.	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	47
3.1.1	Jenis Peneliti.....	47
3.1.2	Desain Penelitian.....	47
3.2	Variable Penelitian	47
3.2.1	Identifikasi Variable Penelitian.....	47
3.2.2	Definisi Operasional Variable Penelitian.....	48

3.2.2.1	<i>Psychological Well-Being</i>	48
3.2.2.2	Religiusitas	48
3.3	Hubungan Antar Variable	49
3.4	Populasi dan Sampel	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Sampel	50
3.5	Metode dan Alat Pengumpulan Data	50
3.5.1	Penyusunan Instrumen Penelitian	51
3.5.2	Instrumen Penelitian	52
3.6	Validitas dan Reliabilitas	55
3.6.1	Validitas	55
3.6.1.1	Hasil Uji Validitas	56
3.6.2	Reliabilitas	57
3.5.2.1	Hasil Uji Reliabilitas	58
3.7	Metode Analisis Data	59
3.7.1	Gambaran Religiusitas dan <i>Psychological Well-Being</i>	59
3.7.2	Uji Hipotesis	61
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Persiapan Penelitian	62
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian	62
4.1.2	Penentuan Subjek Penelitian	64
4.2	Pelaksanaan Penelitian	65
4.2.1	Pengumpulan Data Penelitian	65

4.2.2	Pemberian Skor	68
4.3	Analisis Deskriptif	68
4.3.1	Gambaran <i>Psychological Well Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi.....	69
4.3.1.1	Gambaran Umum <i>Psychological Well-Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi	69
4.3.1.2	Gambaran Spesifik <i>Psychological Well-Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi.....	71
4.3.1.2.1	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Penerimaan Diri	71
4.3.1.2.2	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Hubungan Positif dengan Orang Lain.....	73
4.3.1.2.3	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Kemandirian.....	75
4.3.1.2.4	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Penguasaan Lingkungan.....	76
4.3.1.2.5	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Tujuan Hidup	78
4.3.1.2.6	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Pertumbuhan Diri	79
4.3.2	Gambaran Religiusitas pada PNS anggota jamaah salafi	83
4.3.2.1	Gambaran Umum Religiusitas pada PNS Anggota Jamaah Salafi ...	84
4.3.2.2	Gambaran Spesifik Religiusitas pada PNS Anggota Jamaah Salafi.	85

4.3.2.2.1	Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Intellectual</i>	86
4.3.2.2.2	Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Ideology</i>	87
4.3.2.2.3	Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Public Practice</i>	89
4.3.2.2.4	Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Private Practice</i>	90
4.3.2.2.5	Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Religious Experince</i>	91
4.4	Hasil Penelitian	95
4.4.1	Hasil Uji Hipotesis	95
4.5	Pembahasan.....	96
4.5.1	Pembahasan Analisis Deskriptif Religiusitas dengan <i>Psychological Well-Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi.....	97
4.5.1.1	Analisis Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi	97
4.5.1.2	Analisis Deskriptif Religiusitas pada PNS Anggota Jamaah Salafi	100
4.5.2	Pembahasan Analisis Inferensial Religiusitas dengan <i>Psychological Well-Being</i> pada PNS Anggota Jamaah Salafi	103
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	108
5.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	110
5.2	Saran.....	111
	DAFTAR PUSTAKA	113
	LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Studi Pendahuluan <i>Psychological Well-Being</i>	9
2.1 Golongan Pangkat PNS.....	35
3.1 Rentang skor skala	52
3.2 <i>Blue Print Psychological Well-Being</i>	52
3.3 <i>Blue Print</i> Religiusitas	54
3.4 Rincian Validitas Aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i>	56
3.5 Rincian Validitas Aitem Skala Religiusitas	57
3.6 Intepretasi Nilai Reliabilitas Intrumen	58
3.7 Reliabilitas Skala <i>Psychological Well-Being</i>	59
3.8 Reliabilitas Skala Religiusitas.....	59
3.9 Penggolongan Katagori Analisis Berdasarkan Mean Teoritis	60
4.1 Pondok Pesantren Salafi di Jawa Tengah.....	62
4.2 Profil Data Subjek Penelitian	67
4.3 Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	69
4.4 Gambaran Umum <i>Psychological Well-Being</i>	70
4.5 Statistik Deskriptif Psychological Well-Being Berdasarkan Penerimaan Diri	72
4.6 Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Penerimaan Diri	72
4.7 Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Hubungan Positif dengan Orang Lain.....	73

4.8	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Hubungan Positif dengan Orang Lain.....	74
4.9	Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Kemandirian.....	75
4.10	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Kemandirian.....	76
4.11	Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Penguasaan Lingkungan.....	77
4.12	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Penguasaan Lingkungan.....	77
4.13	Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Tujuan Hidup	78
4.14	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Tujuan Hidup	79
4.15	Statistik Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Pertumbuhan Diri	80
4.16	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	
	Berdasarkan Pertumbuhan Diri	80
4.17	Ringkasan Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i>	
	pada PNS Anggota Jamaah Salafi Berdasarkan Tiap Dimensi.....	81
4.18	Perbandingan Mean Empiris	
	Tiap Dimensi <i>Psychological Well-Being</i>	82

4.19 Statistik Deskriptif Religiusitas.....	84
4.20 Gambaran Umum Religiusitas	84
4.21 Statistik Deskriptif Religiusitas Berdasarkan <i>Intellectual</i>	86
4.22 Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Intellectual</i>	87
4.23 Statistik Deskriptif Religiusitas Berdasarkan <i>Ideology</i>	88
4.24 Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Ideology</i>	88
4.25 Statistik Deskriptif Religiusitas Berdasarkan <i>Public Practice</i>	89
4.26 Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Public Practice</i>	89
4.27 Statistik Deskriptif Religiusitas Berdasarkan <i>Private Practice</i>	90
4.28 Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Private Practice</i>	91
4.29 Statistik Deskriptif Religiusitas Berdasarkan <i>Religious Experince</i>	92
4.30 Gambaran Religiusitas Berdasarkan <i>Religious Experince</i>	92
4.31 Ringkasan Deskriptif Religiusitas pada PNS Anggota Jamaah Salafi Berdasarkan Tiap Dimensi.....	93
4.32 Perbandingan Mean Empiris Tiap Dimensi Religiusitas	94
4.33 Analisis Hubungan antara Religiusita dengan <i>Psychological Well-Being</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka berfikir	45
3.1 Hubungan antara Religiusitas dengan <i>Psychological Well-Being</i>	49
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Psychological Well-Being</i>	71
4.2 Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Tiap Dimensi	82
4.3 Diagram Mean Empiris Tiap Dimensi <i>Psychological Well-Being</i>	83
4.4 Diagram Gambaran Umum Religiusitas	85
4.5 Diagram Ringkasan Deskriptif Religiusitas Berdasarkan Tiap Dimensi	94
4.6 Diagram Perbandingan Mean Empiris Tiap Dimensi Religiusitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Penelitian	118
2. Tabulasi Penelitian Sebelum Uji Validitas Skala.....	127
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	132
4. Tabulasi Penelitian Sesudah Uji Validitas Skala	140
5. Tabulasi Skala <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Tiap Dimensi.....	145
6. Tabulasi Skala Religiusitas Berdasarkan Tiap Dimensi.....	154
7. Hasil Uji Statistika Deskriptif dan Inferensial	162

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah menjadi fitrah pada setiap jiwa manusia yang tercipta dimuka bumi ini untuk senantiasa berorientasi pada segala sesuatu yang mendatangkan kebahagiaan, kesenangan, kesejahteraan serta berusaha untuk menghindari segala sesuatu yang dipandang dapat menyengsarakan jiwanya. Meskipun, untuk mendapatkan rasa kebahagiaan itu manusia harus mengalami terlebih dahulu proses perjuangan yang mungkin cukup menyengsarakan. Hal tersebut membuktikan bahwa kebahagiaan atau kesejahteraan adalah orientasi dalam kehidupan manusia.

Salah satu indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan negara pula tidak lepas dari tingkat kesejahteraan warga negaranya. Persatuan Bangsa Bangsa (PBB) lembaga dunia yang dipandang sebagai lembaga independen setiap tahun melansir hasil indeks kebahagiaan (*Index of Happiness*) dimana data tersebut merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan masyarakat berdasarkan tingkat kebahagiaan masyarakat. Indeks kebahagiaan tersebut tersusun oleh tingkat kepuasan terhadap 10 aspek kehidupan. Salah satu aspek tersebut adalah kepuasan terhadap pekerjaan.

Menurut Anoraga (2006:6) pekerjaan yang dipandang dapat mendatangkan kesejahteraan bagi mayoritas masyarakat di Indonesia ialah cenderung tertarik pada pada kategori profesi sebagai pegawai atau karyawan karena dianggap dapat

meningkatkan status sosial meskipun dengan gaji yang rendah. Diantara profesi yang dianggap mampu mendatangkan kesejahteraan ialah sebagai seorang PNS (pegawai negeri sipil).

Jika mengacu pada UU RI No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian.

Sudah tidak menjadi rahasia lagi bahwa berbagai fasilitas akan diberikan kepada seorang yang berprofesi sebagai PNS, hal tersebut seakan menjaadi sebab masyarakat sangat tergiur untuk bekerja sebagai PNS seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua atau pensiun, dan berbagai bonus seperti gaji ke-13, tunjangan hari raya yang tinggi, tunjangan jabatan serta masih banyak lagi fasilitas penunjang jika seseorang bekerja sebagai PNS.

Akan tetapi, dibalik itu semua sejatinya seorang PNS dalam mengemban tugas akan selalu dituntut untuk amanah sesuai dengan peraturan yang ada, gambaran umum dari peraturan tersebut tercermin melalui Undang-Undang Replublik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 10 sampai dengan pasal 12 terkait dengan fungsi, tugas, dan peran pegawai negeri sipil, dimana dalam salah satu fungsi dari pegawai negeri sipil adalah berfungsi sebagai pelayan publik. Jika melihat salah satu dari asas pelayanan publik yang dapat dilihat pada Undang-Undang No 25 Tahun 2009 Pasal 4 dimana dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa dalam pemberian pelayanan harus diberikan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Terasa sudah menjadi hal yang lazim jika diantara manusia memiliki perbedaan, baik perbedaan yang tidak bisa dikehendaki seperti suku, ras dan gender, maupun perbedaan yang dikehendaki untuk dipilih seperti nilai-nilai pribadi, pandangan hidup, agama dan yang semisalnya. Lantas bagaimana jika seorang PNS mempunyai perbedaan nilai-nilai yang mendasar dengan keumuman mayoritas masyarakat di Indonesia terkhusus nilai yang terkait dengan pengamalan agama yang secara langsung maupun tidak kemungkinan dapat berimbas terhadap performa kerja dari pada PNS tersebut.

Perbedaan itulah yang dialami oleh PNS anggota jamaah salafi, kelompok salafi ini tidak terstruktur dan tidak berbentuk organisasi, namun lebih merupakan gerakan keagamaan Islam (Hakim, 2014:78). Oleh karena itu, jamaah salafi tidak membentuk perkumpulan, organisasi, atau front yang mendasarkan kegiatannya sesuai dengan hukum buatan manusia seperti AD/ART atau peraturan yang semacamnya. Sehingga dalam menjalankan sebuah jaringan, perkumpulan atau komunitas berjalan tanpa komando yang jelas (Ali dkk, 2016:200).

Tak jarang kelompok ini dianggap sebagai kelompok yang kaku dalam menerapkan ajaran Islam, namun tidak sedikit yang anggotanya bekerja di pemerintahan, seperti menjadi pegawai negeri sipil (Qohar, 2011:78). Idealnya anggota kelompok jamaah salafi ini mayoritas tidak tertarik dengan profesi menjadi seorang karyawan atau sebagai pegawai negeri sipil, karena dianggap sistem kerja yang digunakan adalah buatan dari manusia atau tidak menerapkan ajaran Islam sepenuhnya di dalam sistem kerjanya.

Salah satu nilai dalam ajaran jamaah salafi yang berbeda dengan sistem kerja di Indonesia adalah adanya nilai *ikhtilat* yang menurut jamaah salafi tidak boleh bercampur baur laki-laki dan wanita yang tidak ada garis keturunan (*non-mahram*) dalam suatu waktu dan tempat yang sama. Jamaah salafi beranggapan bahwa ikhtilath atau campur baur antara wanita dengan laki-laki *non-mahram* di tempat-tempat seperti sekolah, di area perdagangan, area perkantoran, rumah sakit, dan di perayaan-perayaan acara-acara adat maupun nasional akan mengantarkan kepada fitnah (sesuatu yang membahayakan agama) di antara lawan jenis baik laki-laki maupun wanita (Al-Atsariyyah, 2011).

Meskipun nilai PNS anggota jamaah salafi berbeda dengan sistem kerja di Indonesia akan tetapi hakikatnya bukan berarti PNS anggota jamaah salafi menolak bahkan sampai berniat memberontak terhadap sistem yang ada karena salah satu nilai jamaah salafi adalah wajib taat kepada pemimpin (pemerintah muslim) meskipun pemimpin tersebut berlaku semena-mena (Muhammaddin, 2013:153). Nilai tersebutlah yang membuat jamaah salafi tidak mengkritisi sistem yang berbeda tersebut.

Literasi tentang jamaah salafi pernah diterangkan oleh Chozin (2013:5) yang mengungkapkan bahwa kata salaf artinya yang lewat, terdahulu, awal, atau yang pertama. Sehingga, yang dimaksud generasi salaf yaitu generasi pertama umat Islam dari kalangan sahabat, dan tiga generasi setelah masa penyebaran Islam yang dilakukan oleh Nabi Muhammad. Adapun jamaah salafi yaitu sebutan bagi orang-orang yang mengikuti metode dan pola dakwah yang dilakukan di kalangan awal-awal kemunculan Islam. Disini lah jamaah salafi menganggap bahwa ajaran Islam

harus *copy-paste* dengan ajaran dimasa *Rasulullah*, dan 3 generasi setelahnya yaitu bisa disebut dengan generasi *sahabat*, *tabi'in*, dan *tabi'it tabi'in*.

Perkembangan ajaran salafi di Indonesia tidak lepas dari iklim peradaban yang berkembang di timur tengah sehingga secara tidak langsung sangat berbeda dengan *culture* di Indonesia. Pioner ajaran ini salah satunya adalah tokoh yang melatar belakangi berdirinya negara Arab Saudi yaitu Muhammad Bin Abdul Wahhab. Dakwah tersebut sangat menyinggung tentang nilai tauhid (ketuhanan), anti takhayul, membina umat muslim untuk tidak melakukan amalan yang tidak berlandaskan dalil atau referensi dari kitab suci, bahkan menolak ajaran-ajaran yang dianggap berbeda dengan nilai Islam menurut mereka (Chozin, 2013:1-25).

Secara penampilan fisik tentu jamaah salafi sangat jauh berbeda dengan budaya berpenampilan di Indonesia ciri-ciri jamaah salafi terkesan sangat tertutup dan jauh dari kesan glamor seperti para wanitanya memakai baju longgar, baju yang serba hitam atau tidak transparan, kerudung yang menutupi dada atau bahkan bercadar. Para jamaah laki-lakinya pun memiliki karakteristik fisik yang berbeda dengan keumuman seperti menggunakan celana diatas mata kaki, berjenggot, memakai jubah atau gamis.

Dari segi aktivitas keagamaan, jamaah salafi ini menolak melakukan aktivitas keagamaan yang mencampurkan Islam dan budaya lokal dan cenderung menghindari hal-hal yang berbaur kesenangan yang menurut mereka sangat merugikan bagi kehidupan setelah kematian, misalnya jalan-jalan ke mall, atau berkunjung ke tempat-tempat hiburan. Tak jarang orang-orang yang berbeda dengan mereka kemudian menganggap bahwa golongan mereka termasuk

kelompok yang tertutup, eksklusif, atau konservatif. Karena orang-orang dengan penampilan dan pemikiran seperti itu, bukanlah kelompok yang mayoritas di Indonesia, ditambah lagi cara berpenampilan yang tidak seperti keumuman masyarakat yang terkadang memicu stigma sebagai seorang teroris (Nazwa, 2013: 48).

Menjalani hidup sebagai seorang anggota jamaah salafi jika dipandang secara keumuman nilai Islam di Indonesia terasa tidak mudah apalagi sebagai seorang pegawai negeri sipil. Hal ini bisa didasarkan pada beberapa fakta yang terjadi antara lain ialah jumlah anggota dari jamaah salafi yang bisa dikatakan minoritas dan tidak terstruktur jika dibandingkan kelompok ormas agama Islam lainnya di Indonesia, selain itu jamaah salafi ini juga memiliki perbedaan nilai yang sangat kontras dengan kelompok mayoritas atau budaya beragama masyarakat di Indonesia yang tak jarang memunculkan stigma negatif seperti mulai dari dianggap sebagai kelompok yang eksklusif, hingga dianggap sebagai kelompok teroris.

Akan terasa lebih berdilema lagi bagi seorang PNS anggota jamaah salafi karena mengingat lingkungan kerja dan sistem pekerjaan tidak lah sama atau sangat berbeda dengan ajaran yang dianut oleh generasi awal-awal datangnya Islam. Dari fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai seperti apa gambaran kesejahteraan secara psikologis (*psychological well-being*) di dalam diri pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi.

Alasan dari munculnya pertanyaan tersebut didasarkan pada peran *psychological well-being* yang dirasa penting adanya bagi seorang karyawan dalam

hal ini PNS karena mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi kepuasan kerja. Hal ini pernah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Afrianto dkk (2015:1) yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja PNS di Dinas Sosial Provinsi Lampung. Lebih dalam lagi penelitian yang dilakukan oleh Wadhawan (2013:1) menunjukkan bahwa *psychological well-being* bukan hanya sebagai prediktor dari kepuasan kerja, para pekerja yang mempunyai *psychological well-being* yang baik akan berdampak pula pada performa kerja yang lebih tinggi. Jika *psychological well-being* dalam konteks kinerja karyawan dalam organisasi ini mengalami penurunan hal ini dapat menyebabkan ancaman tersendiri bagi efektivitas organisasi (Witte, 1999:172).

Diskursus mengenai *psychological well-being* berangkat dari filosofi dasar tentang *eudainomia* dari Aristoteles yang menolak anggapan mengenai kesejahteraan yang selalu berhubungan dengan hanya memenuhi hasrat naluri pribadi saja. Namun, *eudainomia* diartikan sebagai aktifitas jiwa yang selaras dengan kebajikan yang dimaksudkan untuk berjuang mencapai yang terbaik melalui semua potensi yang ada dalam diri individu (Ryff, 2014:11). Dalam kata lain kesejahteraan tidak selalu bersifat *hedonis*, Aristoteles menggambarkan kesejahteraan bukan hanya sebagai pencapaian kesenangan semata, tetapi sebagai perjuangan untuk kesempurnaan yang mewakili realisasi potensi sejati seseorang (Ryan & Deci, 2001: 145).

Lewat filosofi tersebut kemudian Ryff (dalam Amawidyati & Utami, 2007:166) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan

kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*). Pengertian yang lebih sederhana dalam konteks dunia kerja diutarakan oleh Robertson dan Cooper (2011:54) yang menyatakan bahwa PWB adalah tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan individu saat sedang bekerja. *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap performa dan sikap kerja, dimana karyawan yang menyadari potensi dalam dirinya dan merealisasikannya akan menunjukkan performa yang baik. (Kimberly & Utoyo, 2013)

Indikasi seseorang yang memiliki kesejahteraan secara psikologis atau mempunyai *psychological well-being* yang baik adalah ketika individu mampu menerima dirinya, memiliki sikap positif terhadap orang lain, dapat mengambil keputusan tanpa pengaruh orang lain, dapat mengatur dan menciptakan lingkungan yang sejalan dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup sehingga hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam hal mengembangkan dirinya (Ryff, 1989:1071)

Jika kembali kedalam fenomena awal mengenai PNS anggota jamaah salafi ini yang memunculkan pertanyaan tentang seperti apa gambaran tingkat kesejahteraan secara psikologis (*psychological well-being*) di dalam diri mereka. Oleh karena itu, demi menjawab pertanyaan tersebut peneliti melakukan studi pendahuluan yang berbentuk questioner guna mengungkap gambaran awal secara faktual mengenai *psychological well-being*.

Pada studi pendahuluan ini peneliti mengajukan 10 pernyataan yang merujuk kepada indikasi *psychological well-being* dengan semua pernyataan menggunakan jenis *favorable* kepada 10 subjek dengan latar belakang pegawai

negeri sipil yang aktif menghadri kajian-kajian yang di selenggarakan oleh jamaah salafi. Dari data yang diperoleh peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Studi Pendahuluan *Psychological Well-Being*

No	Pernyataan Quesioner	Jawaban Subjek	
		Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya dapat memahami kekurangan dan kelebihan dalam diri.	10 (100%)	0 (0%)
2.	Saya merasa mudah mendapatkan kepercayaan dari teman di kantor.	10 (100%)	0 (0%)
3.	Saya berteman baik dengan banyak karyawan di kantor.	10 (100%)	0 (0%)
4.	Saya mampu mengambil keputusan tanpa pengaruh orang lain	9 (90%)	1 (10%)
5.	Saya berani menyampaikan pendapat yang saya yakini kebenarannya kepada orang lain.	10 (100%)	0 (0%)
6.	Saya dapat mempengaruhi karyawan lain untuk bekerja sama.	9 (90%)	1 (10%)
7.	Saya akan tenang dan berusaha mengendalikan keadaan saat menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan rencana saya	10 (100%)	0 (0%)
8.	Saya mempunyai rencana untuk perkembangan diri yang semakin baik kedepan.	10 (100%)	0 (0%)
9.	Pekerjaan saya membuat kompetensi diri semakin berkembang.	7 (70%)	3 (30%)
10.	Pekerjaan yang saya dapatkan membantu diri menjadi lebih dewasa.	8 (80%)	2 (20%)
TOTAL			
Perolehan presentase jawaban SESUAI diperoleh dari: Semua jawaban SESUAI / TOTAL semua jawaban x 100% Begitu juga sebaliknya untuk perolehan presentase TIDAK SESUAI		93 (93%)	7 (7%)

Melalui studi pendahuluan yang diperoleh dari 10 subyek yang menjawab menunjukkan 93% jawaban mengarah ke pilihan “sesuai” dan 7% mengarah ke “tidak sesuai”. Berdasarkan hasil data studi pendahuluan yang telah dilakukan dari keseluruhan data tersebut terdapat hal yang mengindikasi bahwa adanya *psychological well-being* yang positif pada PNS anggota jamaah salafi, hal ini dapat

terlihat dari perolehan jumlah presentase jawaban “sesuai” yang besar yaitu mencapai 93% atau lebih dari 50%. Akan tetapi, terdapat variasi jawaban dari beberapa pertanyaan yang mengindikasikan adanya permasalahan yaitu pada pertanyaan yang berasal dari dimensi pertumbuhan diri yaitu pada pertanyaan nomor 9 dan pertanyaan nomor 10.

Dari temuan tersebut, meskipun dapat terlihat positif. Akan tetapi, seakan terjadi ketidaksesuaian jika dibenturkan dengan dinamika yang ada dalam problematika PNS anggota jamaah salafi mengingat bahwa jamaah salafi yang tergolong kelompok minoritas, tidak terstruktur, mempunyai stigma sebagai kelompok yang eksklusif, hingga dianggap sebagai kelompok teroris, serta lebih dari itu PNS anggota jamaah salafi ini mempunyai lingkungan kerja dan sistem pekerjaan yang berbeda dengan nilai dari ajaran yang dianut oleh jamaah salafi.

Demi memperkuat dugaan permasalahan yang terjadi mengenai *psychological well-being* pada anggota jamaah salafi peneliti melakukan studi pendahuluan dengan metode wawancara terstruktur dengan dimensi *psychological well-being* dari yang dikemukakan oleh Ryff (1989:1071) sebagai unit analisis dengan subjek pada studi pendahuluan ini berjumlah satu subjek.

Subyek pada studi pendahuluan ini mempunyai inisial AR (45) laki-laki tujuh anak ini adalah seorang PNS yang bekerja sebagai tenaga pengajar (Dosen) di salah satu perguruan tinggi negeri di kota Semarang, yang juga sekaligus sebagai seorang aktivis dakwah salafi di kota Semarang. Sekitar tahun 1996 AR yang waktu itu adalah seorang mahasiswa perguruan tinggi negeri di kota Semarang

sudah mulai mengenal dakwah salafi ini hingga sampai sekarang. Berikut beberapa cuplikan dari pernyataan dari AR :

”...Ya, waktu itu sebagaimana keumuman keluarga waktu itu menganggap ini sesuatu yang baru. Jadi, ada anggapan neko-neko dan macem-macem, ...Secara interaksi pasti ada jarak si terutama saat menghadapi mahasiswi atau teman kerja yang berbeda jenis tapi mereka paham terkait itu, ...Terkait kedepan saya sudah cukup hanya ingin sampai S2 saja ya mekipun banyak yang dorong-dorong dulu tapi ya ngapain, ...Kalau mau nambah ya percuma saya pikir itu akan mengurus tenaga, tidak signifikan terhadap apa yang kita peroleh, sementaraa kita butuh ilmu agama, ...Kedepan ya biasa saja, menjalani rutinitas kewajiban kalau itu mengajar ya mengajar, kalau itu pengabdian ya pengabdian, kalau itu penelitian ya penelitian atau tugas lain...”. (S1/W1/3-9-18)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, AR terlihat menerima ajaran tersebut dengan lapang dada tanpa ada paksaan, meskipun begitu subjek terlihat menyadari bahwa nilai dalam dirinya berbeda dengan orang sekitar. Sehingga tak jarang subjek sempat mengalami pertentangan dengan orang-orang terdekatnya. Kaitanya dengan kemampun menjalin hubungan baik subjek merasa ada jarak dengan orang lain terutama di lingkungan kerja yang membuat seakan kurang bisa intim dengan orang yang berbeda nilai terutama di tempat kerja.

Dalam dimensi tujuan dan pengembangan diri terkhusus dalam menjalani karir subjek terlihat sangat kurang berambisi karena menurut subjek mendalami ilmu agama jauh lebih penting dari pada mengembangkan diri dalam karirnya, hal ini mengindikasi adanya kesamaan permasalahan dalam dimensi pertumbuhan diri antara data studi pendahuluan yang berupa questioner dengan hasil studi pendahuluan denga metode wawancara.

Oleh karena itu, dari permasalahan yang terjadi membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai variabel apa yang kemungkinan besar

mempunyai hubungan terhadap tingkat *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi. Dalam upaya identifikasi *variable* tersebut, peneliti melihat berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan yang dapat dilihat bahwa anggota kelompok jamaah salafi mempunyai ketertarikan memperbanyak mendalami ilmu agama yang dimana ketertarikan mendalami ilmu agama dirasa kemungkinan besar dapat meningkatkan pemahaman tentang agama secara lebih mendalam sehingga melahirkan upaya ketaatan yang lebih optimal dalam menjalankan hukum agama (Islam). Maka, Berdasarkan hal tersebut peneliti menduga bahwa *variable* religiusitas mempunyai hubungan positif terhadap *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

Religiusitas diartikan oleh Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2011:76) sebagai sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan yang semuanya berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai paling maknawi. Definisi tersebut senada dengan apa yang dikatakan oleh Leondari & Gialamas (2009:243) yang mendefinisikan religiusitas sebagai keterlibatan dalam kegiatan keagamaan (tempat peribadatan, kehadiran, frekuensi doa) dan kepercayaan yang memiliki arti yang penting.

Lebih mendalam lagi, guna mengukur tingkat religiusitas menurut Huber dan Huber (2012:711) perlu penggabungan antara dua persepektif yaitu persepektif sosiologis dan persepektif psikologis, kedua persepektif ini termuat kedalam lima dimensi religiusitas yaitu dimensi intelektual dan ideologis yang mengacu pada pemikiran, dimensi praktik publik dan pribadi yang merujuk pada tindakan, serta dimensi pengalaman yang mengacu pada pengalaman, emosi, dan persepsi.

Lebih lanjut, menurut Jalaludin (2012:303) setidaknya ada 2 faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain ialah faktor internal yang dapat berupa hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kejiwaan. Selanjutnya salah satu yang mempengaruhi religiusitas seseorang ialah faktor eksternal dimana lingkungan sangat berperan penting bagi religiusitas seseorang baik lingkungan keluarga, institusi, maupun masyarakat pada umumnya.

Sementara itu, prediksi yang mengarah pada terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan *psychological well-being* yang ada pada diri PNS anggota jamaah salafi meskipun ditengah problematika dalam hidup, diperkuat melalui pendapat yang dikemukakan oleh Fitriani (2016:4) yang mengatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang adalah tingkat menjalankan ritual agama seseorang, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas atau disebut dengan religiusitas. Hal yang sama di utarakan oleh Ellison (dalam Fitriani, 2016:4) yang menjelaskan bahwa ada korelasi antara religiusitas dengan *psychological well being*, dimana pada individu dengan religiusitas yang kuat mempunyai lebih tinggi tingkat *psychological well-being* dan semakin sedikit dampak negatif yang dirasakan jika mendapati situasi problematik dalam setiap peristiwa kehidupan.

Selanjutnya, dugaan mengenai religiusitas sebagai *variable* yang mempunyai hubungan dengan *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi ini didukung kuat salah satunya melalui sebuah studi yang dilakukan oleh Koenig dan Shohaib (2019:61) yang mengungkapkan bahwa telah menyelidiki sekitar 20 studi yang diperiksa secara kuantitatif. Dari semua studi tersebut

ditemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dan *psychological well-being* terkhusus pada umat Islam.

Jika melihat penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Leondari & Gialamas (2009:241) pada individu yang menjalankan agama yang lebih konservatif ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dan kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*. Pada penelitian terdahulu yang lain dalam konteks dunia kerja juga ditemukan hasil yang sama, penelitian yang melibatkan para jemaah gereja di sebuah negara Eropa sekaligus sebagai seorang karyawan yang tertarik pada meditasi memperlihatkan hasil bahwa ada hubungan antara religiusitas, spiritualitas dan kesejahteraan, serta emosi positif (kagum, syukur, cinta, dan damai) yang satu sama lain adalah hal yang berkaitan (Cappellen dkk, 2014:485).

Berikutnya, pada penelitian yang hampir sama pernah dilakukan oleh Momtaz, dkk (2011:141) yang telah menyelidiki religiusitas pada etnis muslim yang terisolasi dan kaitanya dengan *psychological well-being*, dimana dari penelitian tersebut ditemukan kesimpulan bahwa religiusitas secara signifikan memoderasi hubungan antara isolasi sosial dan kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*.

Pada penelitian ini mempunyai kesamaan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas. Namun, yang menjadi pembeda adalah penelitian ini mencoba mengungkap hubungan antara religiusitas dengan *psychological well being* di dunia kerja dengan subjek yang minoritas serta dianggap sangat konservatif atau jauh dari

kesan moderat dalam menjalankan keyakinan agama yang dianut dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi.

Oleh karena itu, atas dasar fakta dan dukungan teori di atas peneliti merasa tertarik serta menganggap penting untuk diungkap tentang hubungan antara religiusitas dengan *psychological well being* dari PNS anggota jamaah salafi yang dimana subjek pada penelitian ini mempunyai nilai yang kontras dengan zaman yang terus berkembang ditengah tuntutan profesi yang diharapkan dapat terus berkembang sehingga bisa memajukan kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana permasalahan yang telah dijabarkan dari latar belakang diatas maka berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini:

- 1) Bagaimana gambaran *psycological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi?
- 2) Bagaimana gambaran religiusitas pada PNS anggota jamaah salafi?
- 3) Bagaimana hubungan antara religiusitas dengan *psycological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah guna menjawab semua rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- 1) Mengetahui gambaran *psycological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.
- 2) Mengetahui gambaran religiusitas pada PNS anggota jamaah salafi.
- 3) Mengetahui hubungan antara religiusitas dengan *psycological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis bagi akademisi di kalangan keilmuan psikologi terkhusus dibidang psikologi industri dan organisasi, serta psikologi sosial tentang religiusitas dan *psycologycal well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi instasi Badan Kepegawaiaan Negara: Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan untuk pertimbangan pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi-institusi pemerintah.
- 2) Bagi masyarakat umum: Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan bagi khalayak umum mengenai religiusitas dan *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Psychological Well-Being

2.1.1 Pengertian Psychological Well-Being

Awal-awal kemunculan konsep dari *psychological well-being* dicetuskan oleh Ryff (dalam Amawidyati & Utami, 2007:166) yang mengartikan *psychological well-being* sebagai istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*).

Dari Penjelasan diatas kemudian banyak memunculkan pendapat lain mengenai *psychological well-being* diantaranya yaitu, menurut Maburri (2010:111) yang mengatakan bahwa konsep kesejahteraan psikologis berkaitan dengan optimalisasi fungsi-fungsi psikologis dalam kehidupan. Pendapat tersebut diperkuat melalui definisi dari Napiando (2012:2) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Sementara itu Nuzulia (2009:2) mengartikan *psychological well-being* adalah suatu kondisi yang bersifat khas pada seseorang yang mempunyai semangat hidup dan mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dalam diri maupun kondisi perubahan lingkungan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hakikat dari *psychological well-being* adalah konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk mengoptimalkan fungsi psikologisnya guna tercapinya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis.

2.1.2 Dimensi *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (1989:1071) ada 6 dimensi yang ada pada *psychological well-being*, antara lain adalah sebagai berikut:

2.1.2.1 Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Dimensi penerimaan diri merupakan rasa sejauh mana individu menerima dirinya, hal ini termasuk kedalam ciri utama kesehatan mental dan juga menandakan sebagai karakteristik dalam aktualisasi diri, mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan dan menandakan adanya kematangan pada diri seseorang. Teori tentang *life span* juga menekankan tentang pentingnya penerimaan diri serta menerima kehidupan yang telah lalu. Dengan demikian, memegang sikap positif terhadap diri sendiri merupakan karakteristik utama dari sebuah fungsi positif psikologis.

Self acceptance yang baik ditandai dengan berupa daya tarik yang positif terhadap dirinya sendiri, mengakui dan menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dan mampu menerima secara positif kehidupan masa lalu. *Self acceptance* yang rendah ditandai dengan rasa tidak puas dengan diri sendiri; kecewa dengan kehidupan masa lalu, tidak mampu menerima kekurangan diri, dan adanya rasa ingin berbeda atau terlepas dengan konsep diri yang sebenarnya.

2.1.2.2 Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Kemampuan untuk mencintai orang lain dipandang sebagai komponen utama dalam kesehatan mental. Individu yang mempunyai hubungan positif dengan orang lain dapat mempunyai rasa empati karena adanya rasa kasih sayang kepada sesama, mampu menjalin hubungan dengan intim atau hangat, dan percaya dengan orang lain. Kemampuan menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain termasuk kriteria kematangan diri.

Dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain yang baik ditandai dengan mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, mendapatkan kepuasan dalam menjalin hubungan, mendapatkan kepercayaan dari orang lain mampu memberikan perhatian akan kesejahteraan orang lain. Kemampuan memperhatikan kesejahteraan orang lain ini dapat berupa kemampuan memberikan empati, mampu memberi kasih sayang dan kehangatan yang berupa menerima kehadiran orang lain. Individu yang kurang baik dalam dimensi ini yaitu ditandai dengan hanya memiliki sedikit hubungan dekat, sulit dipercaya oleh orang lain, kesulitan dalam menjalin hubungan yang lebih hangat, tertutup, tidak bisa memberi empati, merasa menderita dalam menjalin hubungan dengan orang lain, serta tidak sanggup berkompromi untuk mempertahankan hubungan dengan orang lain.

2.1.2.3 Kemandirian (*Autonomy*)

Kemandirian disini menjelaskan tentang kemampuan untuk menentukan sikap diri dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku sesuai kehendak pribadi. Orang yang memiliki kemandirian dapat digambarkan mempunyai internal *locus of*

evaluation dimana seseorang tidak perlu mencari persetujuan orang lain akan tetapi mengevaluasi diri sendiri dengan melalui standar pribadi.

Individu yang baik dalam dimensi ini adalah merasa mampu menentukan nasib sendiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertindak laku tanpa campur tangan orang lain, mampu mengontrol atau mengarahkan perilakunya sendiri serta dapat mengevaluasi dirinya sendiri dengan standard pribadi. Sedangkan individu yang rendah atau kurang baik untuk dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain untuk pengambilan keputusan, dan cenderung bersikap *konformis*.

2.1.2.4 Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan lingkungan disini lebih kepada kemampuan individu untuk membuat lingkungan yang sesuai dengan apa yang individu inginkan. Kematangan pada dimensi ini terlihat pada kemampuan individu dalam menghadapi kejadian diluar perkiraan dirinya. Bagian ini juga bisa diartikan sebagai kemampuan memanipulasi dan mengendalikan lingkungan.

Individu yang mempunyai penguasaan lingkungan yang baik memiliki rasa penguasaan terhadap lingkungan, mampu berkompetensi untuk mengatur lingkungan, menggunakan cara efektif dalam setiap kesempatan untuk mengendalikan lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dari lingkungan dengan kebutuhan dan nilai individu itu sendiri. Sebaliknya, apabila individu tersebut memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan kesulitan untuk mengatur pola hidup sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah

lingkungan sekitarnya, tidak menyadari peluang disekitar, dan tidak mempunyai kendali atas apa yang terjadi di luar diri.

2.1.2.5 Tujuan Hidup (*Purpose of Life*)

Pribadi yang memiliki kesehatan mental yang baik akan memunculkan kepercayaan pada diri suatu perasaan bahwa hidup ini memiliki tujuan dan makna. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi dan arah yang membuatnya merasa hidup memiliki makna. Seseorang yang mempunyai tujuan dalam hidup akan mempunyai rasa terarah. memiliki perasaan bahwa kehidupan saat ini dan masa lalu mempunyai makna, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam kehidupan. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini tidak bisa memaknai hidup, tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, tidak bisa memaknai dari kehidupan masa lalu, dan tidak mempunyai kepercayaan yang membuat hidup lebih bermakna.

2.1.2.6 Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan sadar akan potensi diri sangat penting dalam diri yang sehat. Pertumbuhan pribadi menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya. Keinginan untuk merasakan pengalaman baru adalah salah satu kunci untuk pertumbuhan diri. Teori *life span* juga menekankan adanya pertumbuhan yang berkelanjutan untuk menyelesaikan setiap masalah dalam setiap periode kehidupan.

Pertumbuhan pribadi yang baik ditandai dengan perasaan mampu dalam melalui tahap-tahap perkembangan diri, melihat diri sebagai pribadi yang tumbuh

dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam diri, melihat peningkatan kemampuan dalam diri dari waktu ke waktu, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu dengan pengetahuan akan diri yang lebih efektif. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini akan menampilkan perasaan bahwa individu adalah pribadi yang stagnan, kurang memiliki rasa untuk meningkatkan atau mengembangkan diri, merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalani, dan rasa ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan bertingkah laku guna mengembangkan kemampuan diri.

Lewat penjabaran dimensi *psychological well-being* diatas dapat diartikan bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological well-being* adalah individu yang mampu menerima dirinya baik kekurangan dan kelebihan diri, mampu menjalin hubungan yang hangat dengan sesama, mampu menentukan sikap secara mandiri, dapat mengatur lingkungan sesuai kehendak diri, dan mempunyai arah tujuan hidup yang jelas, serta merasa dalam posisi tumbuh atau berkembang dalam meningkatkan potensi diri.

2.1.3 Faktor-Faktor *Psychological Well-Being*

Berdasarkan beberapa penelitian terkait *psychological well-being* faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada seseorang meliputi beberapa aspek, antara lain sebagai berikut:

2.1.3.1 Usia

Menurut Ryff (1989:1075) beberapa dimensi-dimensi dari *psychological well-being* seperti penguasaan lingkungan, dan otonomi berbanding lurus dengan

bertambahnya usia, serta dimensi-dimensi yang lain memiliki variasi yang berbeda-beda di masing-masing jenjang usia.

2.1.3.2 Jenis Kelamin

Hasil penelitian Ryff (1989: 1079) mengungkapkan bahwa dalam beberapa dimensi seperti hubungan dengan orang lain atau interpersonal dan pertumbuhan pribadi, wanita memiliki nilai signifikan yang lebih tinggi dibanding pria, hal tersebut disebabkan karena kemampuan wanita dalam berinteraksi dengan lingkungan lebih baik dibanding pria.

2.1.3.3 Budaya

Menurut Ryff & Singer (1996:18) mengungkapkan bahwa budaya yang mempunyai nilai individualis maupun sebaliknya seperti nilai kebersamaan atau kolektivitas mampu memberi dampak terhadap *psychological well-being* yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat yang terkesan memiliki nilai individualis yang tinggi memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya timur yang menjunjung tinggi nilai kolektivisme memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

2.1.3.4 Status Sosial Ekonomi

Ryff (dalam Ryan & Deci, 2001: 153) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi berkorelasi dengan dimensi dari penerimaan diri, tujuan dalam hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi. seseorang dengan status sosial ekonomi yang tinggi dapat memiliki *psychological well-being* yang tinggi pula, sedangkan seseorang dengan status sosial ekonomi yang rendah akan memiliki *psychological well-being* yang rendah pula (Sari, 2015:3)

2.1.3.5 Dukungan Sosial

Dukungan sosial menjadi salah satu faktor adanya *psychological well-being* pada seseorang hal ini pernah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hardjo & Novita (2017:12) pada korban kekerasan seksual dimana peneliti mendapati temuan berupa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh remaja korban kekerasan seksual maka akan semakin tinggi *psychological well-being* yang mereka miliki. Pada penelitian dalam bidang perilaku organisasi pun menunjukkan hasil yang sama salah satunya temuan yang dilakukan oleh Nugraheni (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada guru honorer.

Dari penjabaran faktor-faktor *psychological well-being* diatas dapat dikatakan bahwa penyebab perbedaan tinggi rendahnya tingkat *psychological well-being* dapat dikarenakan perbedaan usi, jenis kelamin, budaya, status sosial ekonomi, dan dukungan sosial.

2.2 Religiusitas

2.2.1 Pengertian Religiusitas

Pengertian mengenai religiusitas memunculkan beberapa pendapat diantaranya pendapat yang dikemukakan oleh Arifah, dkk (2018:109) yang mengatakan bahwa religiusitas adalah aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan semua itu berfungsi untuk mengikat serta menguntungkan diri seseorang atau kelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, dan sesama manusia. Lebih mendalam menurut Huber & Huber (dalam Purnomo & Suryadi, 2017:145) religiusitas adalah pikiran dan keyakinan yang

dimiliki seseorang untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi pengalaman dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Sementara itu Leondari & Gialamas (2009:243) juga mendefinisikan religiusitas sebagai keterlibatan dalam kegiatan keagamaan (tempat peribadatan, kehadiran, frekuensi doa) dan kepercayaan yang memiliki arti yang penting. Secara lebih sederhana Suryaman, dkk (2013:15) menyatakan religiusitas adalah kehidupan spiritualitas dalam kerohanian yang tercermin dalam keagamaan. Sementara itu Fitriani (2016:4) menambahkan bahwa religiusitas adalah tingkat menjalankan ritual agama seseorang

Lewat beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan religiusitas adalah kadar tingkatan suatu kepercayaan atau keyakinan seseorang tentang Tuhan yang membuat seseorang meninggalkan larangan serta melaksanakan perintah sesuai raung lingkup ajaran dari apa yang disebut agama.

2.2.2 Dimensi Religiusitas

Menurut Huber & Huber (2012:714) ada 5 dimensi dalam religiusitas, pemilihan 5 dimensi ini berdasarkan pertimbangan bahwa konsep-konsep yang dijelaskan telah mengalami pembaruan dari konsep terdahulu yang telah diterangkan oleh Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2011:76), dan konsep dari dimensi-dimensi ini pernah diadaptasi melalui penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Suryadi (2017:145-154). Diantara dimensi-dimensi tersebut antara lain yaitu:

2.2.2.1 Dimensi *Intellectual*

Umat beragama idealnya memiliki pengetahuan tentang agamanya, dan mereka dianggap mampu menjelaskan pandangan mereka tentang ruang lingkup agama, dan makna dari agama itu sendiri. Mediana dapat berupa keterampilan penafsiran, gaya berpikir dan interpretasi, serta kumpulan pengetahuan itulah yang dibutuhkan. Indikator umum untuk dimensi intelektual adalah frekuensi berpikir tentang masalah agama. Hal ini dapat berupa seberapa sering konten agama diperbarui melalui media pemikiran, yang mengarah ke jantung dimensi intelektual. Selain itu, isi dari indikator ini tidak tergantung pada bias pengakuan atau afiliasi agama. Karena itu dapat diterapkan lintas agama.

2.2.2.2 Dimensi *Ideology*

Dimensi ini diartikan sebagai keyakinan, keyakinan yang tidak dapat dipertanyakan tetapi dari sebuah pola yang masuk akal. Indikator umum dari dimensi ini fokus hanya pada aspek masuk akal dari realitas yang dapat menggambarkan pola dialogis spritual atau ketuhanan. Misalnya, sejauh mana anda percaya pada keberadaan Tuhan atau sesuatu yang ilahi. Keyakinan dasar ini umum bagi kebanyakan tradisi keagamaan, karena ini merupakan prasyarat untuk semua konsep dan dogma lebih lanjut mengenai esensi realitas ini.

2.2.2.3 Dimensi *Public Practice*

Dimensi ini direpresentasikan sebagai pola tindakan dan sebagai rasa menjadi anggota umat beragama tertentu sehingga menghadirkan rasa ketuhanan yang sama antar anggota. Intensitas umum dari dimensi ini dapat diukur dengan mudah dengan menanyakan tentang frekuensi seseorang mengambil bagian dalam

ritual keagamaan. Dalam studi antar agama diukur melalui seberapa sering melakukan ritual keagamaan sesuai dengan afiliasi keagamaan. Semisal menghadiri jamaah gereja untuk kristiani, atau sholat jumat untuk Islam.

2.2.2.4 Dimensi *Private Practice*

Individu-individu yang beragama juga mengabdikan diri mereka pada Tuhan dalam aktivitas-aktivitas dan ritual-ritual individual dalam ruang pribadi. Dalam sistem konstruksi religius pribadi, dimensi ini direpresentasikan sebagai pola tindakan dan gaya pengabdian pribadi pada Tuhan. Masuk akal untuk memasukan kegiatan berdoa dan meditasi ketika mengukur indikasi dalam dimensi ini, karena ini suatu bentuk ekspresi rasa berketuhanan dengan cara menghadirkannya dalam aktivitas ritual pribadi.

2.2.2.5 Dimensi *Religious Experince*

Dimensi ini mengacu bahwa individu-individu religius memiliki semacam kontak langsung dengan realitas yang memengaruhi secara emosional. Dalam sistem konstruksi religius pribadi, dimensi ini direpresentasikan sebagai pola persepsi dari pengalaman dan perasaan beragama yang pernah dialami. Penggunaan kedua persepsi tersebut dapat mengukur intensitas indikasinya.

Berdasarkan penjabaran dimensi-dimensi religiusitas diatas dapat disimpulkan bahwa individu dengan religiusitas yang baik adalah individu yang mempunyai minat menadalami problematika dalam agamanya, mempunyai keyakinan tentang Tuhan, dapat menjalani ritual agama baik dalam ruang publik maupun dalam area privasinya serta mempunyai pengalaman dan perasaan dalam beragama.

2.2.3 Faktor-Faktor Religiusitas

Menurut Jalaludin (2012:303) sikap religiusitas terbentuk oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

2.2.3.1 Faktor Internal

Perkembangan religiusitas selain ditentukan oleh faktor ekstern juga ditentukan oleh faktor intern seseorang, secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan religiusitas secara internal antara lain adalah faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang.

Berikut penjelasannya:

1) Faktor Hereditas

Meskipun belum dilakukan penelitian mengenai hubungan antara sifat-sifat kejiwaan anak dengan orang tuanya, namun nampaknya pengaruh pengaruh tersebut bisa dilihat dari hubungan emosional anatar keduanya. Didalam Islam pun sangat menganjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga karena itu dapat berpengaruh terhadap keturunan. Selain itu, didalam Isllam pula dilarang untuk melakukan hubungan seks pranikah karena hal ini dapat menghancurkan nasab atau rusaknya garis keturunan.

2) Tingkat Usia

Terlepas dari ada atau tidaknya hubungan konversi dengan tingkat usia seseorang, namun hubungan antara tingkat usia dengan perkembangan jiwa keagamaan tidak bisa diabaikan begitu saja. Berbagai penelitian psikologi agama menunjukkan adanya hubungan tersebut, meskipun tingkat usia bukan merupakan

satu-satunya faktor penentu, yang jelas hal ini dapat dilihat dari adanya perbedaan pemahaman agama pada tingkat usia yang berbeda.

3) Kepribadian

Kepribadian dianggap sebagai identitas diri (jati diri) seseorang yang sedikit banyaknya menampilkan ciri-ciri pembeda dari individu lain di luar dirinya. Dalam kondisi normal, memang secara individu manusia memiliki perbedaan dalam kepribadian. Perbedaan ini diperkirakan berpengaruh terhadap aspek-aspek kejiwaan termasuk religiusitas seseorang.

4) Kondisi Kejiwaan

Banyak jenis perilaku abnormal tetapi yang penting dicermati adalah hubungannya dengan perkembangan rasa beragama. Sebab bagaimanapun seseorang yang mengidap *schizophrenia* akan mengisolasi diri dari kehidupan sosial, pengidap *phobia* akan dicekam oleh rasa takut yang irasional. Tentu keterbatasan ini akan mempengaruhi persepsi tentang agama.

2.2.3.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal dinilai berpengaruh dalam religiusitas hal ini dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu

1) Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia. Keluarga ini beranggotakan ayah, ibu dan anak-anak. Bagi anak-anak keluarga merupakan lingkungan sosial yang dikenalnya. Dengan demikian,

kehidupan keluarga merupakan fase sosialisasi awal bagi pembentukan jiwa keagamaan pada seseorang.

2) Lingkungan Institusional

Lingkungan Institusional ini dapat berupa sekolah atau komunitas sosial maupun organisasi. Dalam contoh yang terdapat di intusisi pendidikan atau sekolah ini melalui kurikulum, yang berisi materi pengajaran, sikap dan keteladanan guru sebagai pendidik serta pergaulan antar teman disekolah dinilai berperan penting dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Pembiasaan yang baik merupakan bagian dari pembentukan moral yang erat kaitannya dengan perkembangan jiwa keagamaan seseorang.

3) Lingkungan Masyarakat

Selain kedua faktor diatas Jalaludin juga berpendapat bahwa Lingkungan masyarakat yang memiliki tradisi keagamaan yang kuat akan berpengaruh positif bagi perkembangan jiwa keagamaan, sebab kehidupan keagamaan terkondisi dalam tatanan nilai maupun institusi keagamaan.

Lewat penjabaran faktor-faktor religiusitas diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat religiusitas individu, faktor tersebut yaitu yang pertama ada faktor internal yang dapat berupa hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan. Sementara itu faktor yang kedua yaitu faktor eksternal yang mencakup dimana lingkungan individu tinggal baik itu lingkungan keluarga, instasi atau tempat kerja, maupun lingkungan masyarakat pada umumnya.

2.3 Pegawai Negeri Sipil

2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Yullyanti (2009:131) pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi.

Lebih dalam mengenai istilah pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengistilahkan kata pegawai, karyawan dan atau buruh mempunyai makna hampir sama, pada intinya mereka adalah orang yang berperan untuk memproduksi barang dan jasa atau sebaliknya sesuai petunjuk arahan dari pemilik, pelaksana, dan pimpinan dari sebuah badan usaha, lembaga atau instansi swasta maupun negeri dan mendapatkan upah atau gaji dari hasil kinerjanya secara langsung maupun berkala. Akan tetapi, istilah pegawai biasanya digunakan untuk mereka yang bekerja dengan pemerintah (kbbi.online, 2017).

Berbicara mengenai pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 3 menyebutkan: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan yang dimaksud Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga

Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati atau Walikota (UU RI No 99 Thn 2000 Pasal 1 ayat 8).

PNS dalam penjelasan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dapat di pahami juga sebagai pegawai aparatur sipil negara sebagai mana yang disebutkan pada Pasal 1 ayat 2 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara juga menyebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dengan demikian perbedaan antara PNS dan PPPK terletak dengan ada atau tidaknya perjanjian kerja yang didalamnya ada batas waktu kerja. PNS tidak mempunyai perjanjian kerja yang didalamnya ada batas waktu kerja sedangkan PPPK memiliki batas waktu kerja.

Jadi, Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia berwarga negara Indonesia yang bekerja untuk pemerintah (Indonesia) yang diangkat oleh pemerintah dalam hal ini ialah pejabat pembina kepegawaian dengan syarat

tertentu untuk disertai tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.3.2 Jenis- Jenis Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut UU No. 43 Thn 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 2 ayat 2, menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil terdiri dari:

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara serta bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2) Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperuntukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima peruntukan.

2.3.3 Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Fungsi, tugas, dan peran pegawai negeri sipil memiliki fungsi, tugas, dan peran yang sama dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) karena PNS termasuk

kedalam kategori ASN. Berikut fungsi, tugas, dan peran Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Undang-Undang Replublik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 10 sampai dengan pasal 12:

2.3.3.1 Fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

- 1) Pelaksana kebijakan publik;
- 2) Pelayan publik; dan
- 3) Perekat dan pemersatu bangsa.

2.3.3.2 Tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS)

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.3.3.3 Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.3.4 Golongan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Merujuk kedalam lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 ada 17 golongan pangkat pegawai negeri sipil, setiap jenis golongan yang berbeda menunjukan perbedaan ruang lingkup kerja dan perbedaan gaji, semakin tinggi golongan pangkat maka akan semakin luas ruang lingkup atau tanggung jawab kerja yang diemban dan semakin besar pula gaji yang diterima.

Diantara golongan pangkat tersebut yaitu seperti tabel dibawah ini yang diurutkan dari yang paling rendah hingga paling tinggi:

Tabel 2.1 Golongan Pangkat PNS
Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor : 99 Thn. 2000

No	Pangkat	Golongan	Ruang
1	Juru Muda	I	A
2	Juru Muda Tingkat I	I	B
3	J u r u	I	C
4	Juru Tingkat I	I	D
5	Pengatur Muda	II	A
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	B
7	Pengatur	II	C
8	Pengatur Tingkat I	II	D
9	Penata Muda	III	A
10	Penata Muda Tingkat I	III	B
11	P e n a t a	III	C
12	Penata Tingkat I	III	D
13	Pembina	IV	A
14	Pembina Tingkat I	IV	B
15	Pembina Utama Muda	IV	C
16	Pembina Utama Madya	IV	D
17	Pembina Utama	IV	E

2.4 Jamaah Salafi

2.4.1 Pengertian Jamaah Salafi

Pengertian dari kata jamaah sendiri menurut KBBI didefinisikan sebagai kumpulan atau rombongan orang yang beribadah, Menurut Misri, dkk (dalam Istifadah dkk, 2016:189) kata jamaah berasal dari kata *al-ijtima* yang artinya adalah kumpul atau bersatu. Sedangkan kata Jamaah menurut Mujib dkk (dalam Istifadah dkk, 2016:189) menerangkan bahwa kata jamaah dalam buku kamus istilah hukum Islam secara bahasa adalah kumpulan, rombongan, baik sedikit maupun banyak

Dari pengertian di atas kata jamaah hampir sama dengan pengertian dari kelompok, dimana Mulyana (Tutiasri, 2016:83) mengartikan kelompok sebagai sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Dari pengertian tersebut kata jamaah bisa di artikan sebagai kelompok keagamaan baik sedikit maupun banyak yang mempunyai tujuan untuk menjalankan suatu peribadatan atau ritual dalam suatu ajaran agama.

Sedangkan istilah *salaf* menurut bahasa adalah telah lalu. Kata *Salaf* juga bermakna seseorang yang telah mendahului (terdahulu) dalam hal ilmu, keyakinan, keutamaan dan kebaikan. *Salafi* sendiri adalah sebutan untuk orang yang menyatakan diri sebagai muslim yang berupaya mengikuti ajaran kitab al-Qur'an dan al-Hadits, sesuai dengan pemahaman ulama *al-Salaf*. (Muhammaddin, 2013:147).

Dari uraian definisi dari salafi di atas senada dan di perkuat oleh Nazwa (2013:34) yang menjelaskan bahwa kata salaf sendiri secara bahasa bermakna orang-orang yang mendahului atau hidup sebelum zaman sekarang, dimana yang dimaksud adalah para sahabat, *tabi'in*, dan *atba' al-tabi'in*. Sehingga seorang salafi berarti seorang yang mengaku mengikuti jalan para sahabat dari masa kerasulan Muhammad, dan generasi setelahnya yaitu *tabi'in* dan *atba' al-tabi'in* dalam seluruh sisi ajaran dan pemahaman mereka.

Melalui pengertian dari kata jamaah dan salafi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud jamaah salafi adalah suatu kelompok keagamaan (Islam) yang merealisasikan ajaran agama Islam sesuai dengan ajaran serta nilai-nilai yang di ajarkan secara penuh tanpa mengurangi atau menambahkan dari tiga generasi awal datangnya ajaran agama (Islam) tersebut yaitu generasi sahabat, *tabi'in* dan *atba' al-tabi'in*

2.4.2 Karakteristik Jamaah Salafi

Ada beberapa karakteristik yang dimiliki oleh jamaah salafi diantaranya ialah yang dikemukakan oleh Madzkur (dalam Muhammadin, 2015:3) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jamaah salafi lebih mendahulukan riwayat (*naqli*) atau refrensi agama dari pada *dirayah (aqli)* atau akal.
- 2) Dalam persoalan pokok-pokok agama dan persoalan cabang-cabang agama hanya bertolak dari penjelasan dari kitab suci dan kitab sunnah sebagai pedoman.
- 3) Jamaah salafi tidak mempunyai paham tentang *anthropomorphis* (menyerupakan Tuhan dengan makhluk)

- 4) Mengartikan ayat-ayat Al-Quran sesuai dengan makna lahirnya dan tidak berupaya untuk menafsirkan dengan akal.

Sementara itu menurut Rohman dan Puspitasari (2011:384) karakteristik jamaah salafi dapat secara spesifik terlihat melalui antara lain yaitu:

- 1) Anggota jamaah kelompok salafi pada umumnya dari kaum pria memakai jubah dan celana congklang (di atas mata kaki), sementara itu kaum wanita memakai gaun gamis dan dengan wajah bercadar.
- 2) Jamaah pria memelihara jenggot dan mencukur kumis, apabila mereka menyemir rambut kepala, maka semir yang digunakan adalah selain warna hitam
- 3) Mempunyai peribadatan keagamaan yang khas seperti, sholat jamaah dimana kelompok salafi sangat memelihara dengan baik dan konsisten.
- 4) Anggota jamaah salafi tidak mau diajak dialog, meskipun dialog agama terutama apabila orang atau kelompok yang mengajak dialog itu dianggap telah menyimpang dari ajaran Islam atau penuh dengan perilaku *bid'ah*.
- 5) Jamaah salafi seakan memiliki *platform*, yakni cenderung melakukan interpretasi literal terhadap teks-teks suci agama dan menolak pemahaman kontekstual atas teks-teks agama karena dianggap mereduksi kesucian agama, menolak *pluralisme* karena akan merusak pemahaman ajaran agama, memonopoli kebenaran atas tafsir agama, bahkan mereka dianggap sebagai pemegang otoritas penafsiran agama yang paling benar. Sehingga banyak yang mengkorelasikannya dengan *fanatisme*, *intoleransi*, *radikalisme* dan *militansisme*. Dari uraian tersebut membuat pemikiran ini kelompok Salafi menjadi terlihat lebih tegas dalam memegang teks-teks agama, tetapi dalam sisi

yang lain kelompok ini dipandang sangat kaku dalam kiprah pergaulan kemasyarakatan.

2.4.3 Jenis-Jenis Jamaah Salafi

Menurut Basyir (dalam Rohman & Puspitasari, 2011:383) jamaah salafi bisa dikategorikan menjadi 2 berdasarkan asal dari proses pembelajaran yang mereka lakukan, yaitu:

- 1) Salafi Saudi, kelompok jamaah salafi sudi mayioritas tokoh atau pemuka dakwahnya berasal dari lulusan Arab Sudi. Kelompok Salafi Sudi lebih moderat dibandingkan dengan kelompok jamaah yamani
- 2) Salafi Yamani, kelompok jamaah salafi yamani mayioritas tokoh atau pemuka dakwahnya berasal dari lulusan Yaman. Kelompok ini lebih konserfatif, fundamentalis dari pada kelompok jamaah salafi Sudi.

Sedangkan menurut Irham (2016:7) berdasarkan sikap terhadap penerimaan atau penolakan terhadap kebijakan pemerintah di Indonesia jamaah salafi ini terbagi menjadi 3 jenis tipe, yaitu sebagai berikut:

- 1) Salafi *Puris*, tipe ini sangat paling dominan di Indonesia diantara tipe salafi yang lain. Gerakan ini selalu menyuarakan kembali pada Al-Quran dan Al-Hadits kemudian menjahui praktik-praktik keagamaan yang berbau syirik, bid'ah, khurafat, dan tahayul. Gerakan ini tergolong menjadi tiga, yakni *rijeksionis*, *kooperatif* dan *tanzimi*. Gerakan *rijeksionis* lebih eksklusif, gerakan ini menolak untuk berorganisasi maupun berpartai. Kemudian gerakan *salafi kooperatif* karakternya lebih inklusif, yakni terbuka dengan masyarakat muslim di luar dari kelompoknya, bergabung dengan partai, dan menerima kebijakan pemerintah.

Dan tipe *salafi tanzimi* sebagai salafi yang berbentuk ormas. Seperti *Wahdah Islamiyyah* dari Makassar Sulawesi Selatan dan *Harakah Sunniah* untuk Masyarakat Islam (HASMI) dari Bogor Jawa Barat.

- 2) Salafi *haraki*, kelompok tipe ini selain purifikasi ajaran Islam juga tidak sepaham dengan ideologi negara yang tidak sesuai hukum Islam. Namun, *salafi haraki* tidak melakukan penyerangan pemberontakan, hanya sekedar pergerakan pemikiran.
- 3) Salafi *jihadi*, kelompok salafi ini merupakan kelompok *salafi* yang sama dengan tipe *haraki*, perbedaannya *salafi jihadi* melakukan pemberontakan atau penyerangan yang menurut mereka salah. Seperti melakukan pengeboman atas nama jihad, menegakkan negara yang berdasar syariat agama, dan memerangi orang kafir, serta kesyirikan.

2.5 Hubungan antara Religiusitas dengan *Psychological Well-Being*

Diantara profesi yang dianggap mampu mendatangkan kesejahteraan ialah profesi seorang PNS (pegawai negeri sipil). Meskipun demikian profesi sebagai seorang PNS senantiasa tetap dituntut untuk profesional dalam bekerja dalam melayani kebutuhan warga negara sesuai dengan ruang lingkup kerja dan tanggung jawab yang di amanahi oleh negara dengan berpedoman sesuai dengan asas pelayanan publik. Jika melihat salah satu asas dalam Pasal 4 Undang-Undang No 25 Tahun 2009 menyebutkan bahwa dalam pemberian pelayanan yang diberikan harus dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Bagi seorang PNS anggota jamaah salafi yang terlihat jelas memiliki perbedaan nilai-nilai mendasar tentang agama dan pengamalannya yang dimana nilai-nilai tersebut berpengaruh kedalam aktivitas sehari-hari sehingga dapat memunculkan problematika tersendiri bagi seorang PNS anggota jamaah salafi, serta secara langsung maupun tidak kemungkinan nilai tersebut dapat berimbas kedalam performa kerja PNS itu sendiri.

Idealnya anggota kelompok jamaah salafi ini mayoritas tidak tertarik dengan profesi yang terikat dalam sistem kekuasaan pemerintahan seperti menjadi dosen atau pejabat pemerintahan. Karena dianggap sistem kerja yang digunakan adalah buatan dari manusia atau tidak menerapkan ajaran Islam sepenuhnya di dalam sistem kerja (Afriani, 2013:233). Tak jarang kelompok ini dianggap sebagai kelompok yang kaku dalam menerapkan ajaran Islam. Namun, pada kenyataannya tidak sedikit yang anggotanya bekerja di pemerintahan, seperti PNS (Qohar, 2011:78).

Diantara problematika yang terjadi yaitu dari mulai jamaah salafi yang merupakan kelompok keagamaan (Islam) yang minoritas di Indonesia, mempunyai ideologi yang melahirkan perilaku yang tidak seperti keumuman masyarakat yang terkadang memicu stigma sebagai kelompok yang eksklusif, hingga dianggap sebagai kelompok teroris (Nazwa, 2013: 48), hingga tuntutan kerja sebagai seorang PNS yang sangat berbeda dengan ajaran yang dianut oleh kelompok tersebut karena jamaah salafi menganggap bahwa penerapan Islam harus secara menyeluruh mengikuti ajaran yang dibawa oleh generasi pertama umat Islam dari kalangan sahabat, dan tiga generasi setelah masa penyebaran Islam yang dilakukan oleh

Muhammad SAW (Chozin,2013:5). Lantas bagaimana dinamika yang terjadi bagi PNS anggota jamaah salafi saat idealisme bertolak belakang dengan realitas yang ada.

Peran *psychological well being* dirasa penting adanya bagi seorang karyawan atau PNS karena *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap performa dan sikap kerja, dimana karyawan yang menyadari potensi dalam dirinya dan merealisasikannya akan menunjukkan performa yang baik. (Kimberly & Utoyo, 2013). Menurut Ryff (1989:1071) indikasi *psychological well-being* yang baik dapat ditandai sikap individu yang mampu menerima dirinya sendiri, memiliki sikap positif terhadap orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh orang lain, dapat mengatur dan menciptakan lingkungan yang sejalan dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi kemampuan dalam hal mengembangkan dirinya.

Fitriani (2016:4) menyebutkan bahwa salah satu yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang adalah tingkat menjalankan ritual agama, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas atau disebut dengan religiusitas. Secara empiris religiusitas diartikan sebagai tingkat keterlibatan individu mengamalkan ajaran agamanya. Diantara dimensi-dimensi yang ada pada religiusitas ialah *intellectual, ideology, public practice, private practice, religious experince* berikut penjelasannya:

Intellectual, dimensi ini diartikan sebagai bentuk dari intensi atau minat seseorang mendalami ilmu atau problematika yang terjadi dalam beragama, hal ini

berarti mengarah pada minat belajar dimana seseorang dengan minat belajar yang tinggi akan membentuk pribadi yang memiliki tujuan hidup jelas dan terarah, serta besar kemungkinan merasa tumbuh dan berkembang, begitupun sebaliknya jika minat belajar seseorang rendah maka besar kemungkinan tidak mempunyai tujuan yang jelas dan terarah dan besar kemungkinan akan menjadi pribadi yang stagnan.

Ideology, dimensi ini diartikan sebagai keyakinan tentang Tuhan dan ajaran agamanya, seseorang dengan tingkat *ideology* yang kuat dapat diprediksi akan mempunyai kemandirian sikap yang baik, begitu sebaliknya jika individu yang tidak bisa berpegang teguh pada *ideology* yang diyakininya akan mudah kebingungan dalam menentukan sikap atau mudah terbujuk sesuatu yang bahkan bisa membahayakan *ideologi*.

Public practice, dimensi ini diartikan sebagai pola tindakan antar anggota agama yang sama dalam menjalankan ritual-ritual agama, untuk melakukan suatu peribadatan secara komunal sudah pasti akan mengalami interaksi antar personal baik secara verbal maupun non-verbal. Hal ini dapat menjadi dorongan umat beragama untuk menjalin hubungan yang baik antar sesama terkhusus sesama pemeluk agama. Sehingga dimensi ini dapat diprediksi mengarah kepada kemampuan menjalin hubungan yang baik antar sesama manusia pada umumnya. Dan individu yang baik pada dimensi ini dapat mengarah kepada kontrol diri yang kuat untuk berperilaku sesuai nilai dan norma agama yang dianutnya.

Private practice, dimensi ini tercermin melalui ritual agama yang dijalankan secara pribadi sehingga bisa dikatakan individu pada dimensi ini adalah individu yang meditatif, serta berpeluang besar mengarah kepada suatu bentuk kerelaan

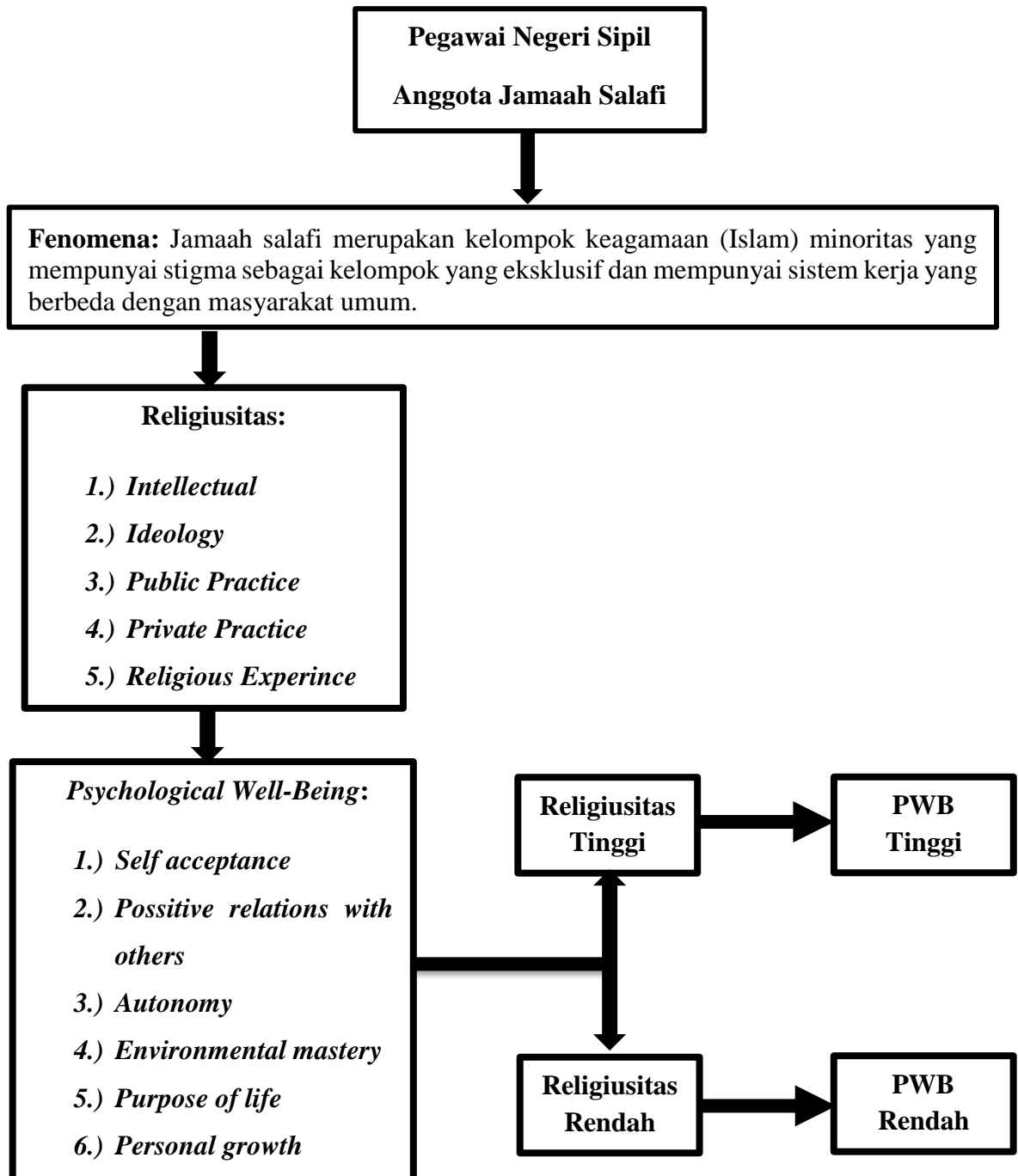
(ikhlas) seseorang kepada Tuhan, dimana kerelaan ini akan berpeluang mengantarkan seseorang untuk mendapatkan suatu bentuk penerimaan diri. Hal tersebut pernah diutarakan oleh Ellison (dalam Fitriani, 2016:4) yang menjelaskan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat memiliki lebih tinggi tingkat *psychological well-being* dan semakin sedikit dampak negatif yang dirasakan jika ada peristiwa problematik dalam hidup.

Religious experince, dimensi ini mendakan bahwa individu yang baik dalam dimensi ini maka memiliki lebih bnyak pengalaman dan perasaan beragama yang pernah dialami baik saat menghadapi situasi yang menggembirakan maupun saat menghadapi situasi yang sebaliknya, dimana individu yang mendapati situasi buruk akan merasa kehadiran Tuhan dalam ajaran agamanya memberikan dukungan yang akan yang mengarah kepada motivasi untuk bangkit dari keterpurukan sehingga individu tetap merasa tumbuh dan berkembang saat melewati situasi problematik..

Sebagaimana yang pernah dijelaskan oleh Pollner (dalam Amawidyati & Utami, 2007:169) yang mengatakan bahwa agama dapat dijadikan sumber-sumber guna menjelaskan dan menyelesaikan situasi problematik, dan agama juga mampu meningkatkan perasaan lebih berdaya secara emosional, serta agama pula dapat menjadi landasan perasaan yang lebih bermakna sehingga membuat seseorang memiliki arah, dan identitas personal, serta mampu memaknai segala peristiwa lebih berarti.

Oleh karena itu, dari penjabaran diatas maka dapat diramalakan bahwa tinggi rendahnya tingkat religiusitas PNS anggota jamaah salafi ini berhubungan pula dengan tinggi rendahnya *psychological well-being* PNS anggota jamaah salafi.

Berikut ini adalah bagan dari pada gambaran hubungan antara religiusitas dengan *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi:



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian (Azwar, 2011:49). Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka didapatkan hipotesis yang berbunyi “ada hubungan positif antara religiusitas dengan *psychological well-being* pada pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi”.

Sehingga, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi maka akan semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* pada pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi. Begitu sebaliknya semakin rendah tingkat religiusitas pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi maka akan semakin rendah pula tingkat *psychological well-being* pada pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil deskriptif penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Psychological well-being* PNS anggota jamaah salafi berada dalam kategori tinggi.
- 2) Religiusitas pada pegawai negeri sipil anggota jamaah salafi berada dalam kategori tinggi.
- 3) Ada hubungan positif antara religiusitas dengan *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi, yang berarti tingginya tingkat religiusitas berhubungan dengan tingginya tingkat *psychological well-being* pada PNS anggota jamaah salafi.

5.2 Saran

Saran Teoritis

Peneletian Selanjutnya

- 1) Pegawai negeri sipil yang merupakan instrumen negara sebagai pelayan publik haruslah tetap bekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan. Akan tetapi, jika mengingat negara Indonesia yang mempunyai aneka ragam suku, ras, agama serta nilai-nilai yang berbeda-beda dapat dikhawatirkan dapat mempengaruhi profesionalitas dalam bekerja. Hal tersebut perlu menjadi perhatian penelitian selanjutnya agar mendalami tentang perbedaan nilai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai terkhusus pegawai negeri sipil.
- 2) Penelitian mengenai jamaah salafi belum banyak dilakukan terkhusus dalam ranah kajian psikologi sosial maupun psikologi organisasi, hal tersebut dapat menjadi perhatian untuk penelitian selanjutnya dapat menelaah lebih dalam tentang jamaah salafi.

Saran Praktis

Saran bagi pihak-pihak terkait:

Badan Kepegawaian Negara:

Meskipun dalam ajaran salafi beranggapan bahwa sistem kerja di Indonesia tidak sama dengan ajaran saat awal-awal kedatangan Islam. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini mengartikan bahwa hal tersebut belum bisa menjadi patokan untuk menilai atau memprediksi pegawai negeri sipil yang mengikuti jamaah tersebut berpotensi melakukan pelanggaran-pelanggaran di dalam menjalankan tugas sebagai pegawai negeri sipil. Harapannya agar ditelaah kembali dengan bijak

agar benar-benar dapat objektifitas dalam menjalankan penilaian serta pengembangan kualitas sumber daya manusia di instansi-instansi pemerintah

Masyarakat umum:

Stigma negatif yang terlanjur diberikan kepada jamaah salafi tidak dapat semerta-merta untuk memberikan penilaian negatif kepada seseorang yang mengikuti ajaran jamaah salafi terkhusus bagi pegawai negeri sipil yang mengikuti kajian atau ajaran tersebut, karena berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa PNS anggota jamaah salafi tetap profesional dan mampu beradaptasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik hal ini terbukti dengan dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D. W. (2013). Budaya Profetik di Pesantren Salaf. *Jurnal Kebudayaan Islam*, 11(2), 227-237.
- Afrianto, A. R., Siregar, S., & Firdaus, I. (2015). Hubungan antara Psychological Well Being (Kesejahteraan Psikologi) dengan Kepuasan Kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung. *Jurnal Psikologi Ubhara*, 1-8.
- Al-Atsariyyah, U. I. (2011, 11 19). *Ikhtilat antara Lawan Jenis*. diambil kembali dari Asy-Syariah Online: <https://Asysyariah.Com/Ikhtilat-antara-Lawan-Jenis/>
- Ali, M., Putra, H. S., Syamsuddin, S., & Karim, M. A. (2016). Struktur Organisasi Pesantren Salafi di Cirebon Studi Atas Pondok Pesantren Assunnah Kalitangjung dan Pondok Pesantren Dhiyāus Sunnah Dukuh Semar Cirebon. *Jurnal Cmes*, 4(2), 189-200.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amawidyati, S. A., & Utami, M. S. (2007). Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Korban Gempa. *Jurnal Psikologi*, 34(2), 164-176.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2011). *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Arifah, W., Setiyani, R., & Arief, S. (2018). Pengaruh Prokrastinasi, Tekanan akademik, Religiusitas, Locus of Control Terhadap Perilaku Ketidakjujuran Akademik Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Unnes. *Economic Education Analysis Journal*, 1, 106-119.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cappellen, P. V., Gauthier, M. T., Saroglou, V., & L., F. B. (2014). Religion and Well-Being: The Mediating Role of Positive Emotions. *Journal of Happiness Studies : An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 17(2), 485-505.
- Chozin, M. A. (2013). Strategi Dakwah Salafy di Indonesia. *Jurnal Dakwah*, 14, 1-25.

- Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Psychological Well-Being. *Al-Adyan*, 11(1), 1-24.
- Green, M., & Elliot, M. (2010). Religion, Health, and Psychological Well-Being. *J Relig Health*, 49, 149–163.
- Hakim, H. B. (2014). Wawasan Kebangsaan Kelompok Salafi di Nusa Tenggara Barat: Studi Kelompok Salafi di Pondok Pesantren Daarusy-Syifaa'. *Harmoni*, 13(2), 70-86.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2017). Hubungan Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Remaja Korban Sexual Abuse. *Analitika*, 7(1), 12-19.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CrS). *Religions*, 3, 710-724.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Irham. (2016). Pesantren Manhaj Salafi: Pendidikan Islam Model Baru di Indonesia. *Ulul Albab*, 17(1), 1-18.
- Istifadah, Muthi'ah, A., & Hasyim, A. F. (2016). Living Sunnah Jama'ah Al-Syadatain (Studi Kasus di Pondok Pesantren Nurul Huda Munjul Kuningan). *Diya Al-Afkar*, 4(2), 183-201.
- Jalaludin. (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kbbi.Online. (2017). *Pegawai, Karyawan, Buruh*. Diambil Kembali Dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Kamus Versi Online/During (Dalam Jaringan): Kbbi.Web.Id
- Kimberly, & Utoyo, S. D. (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Koenig, H. G., & Shohaib, S. S. (2019). Religiosity and Mental Health in Islam. dalam H. S. Moffic, J. Peteet, Hankir, Z. Ahmed, & R. Awaad, *Islamophobia and Psychiatry* (Hal. 55-65). Springer, Cham.
- Leondari, A., & Gialamas, V. (2009). Religiosity and Psychological Well-Being. *International Journal of Psychology*, 44(1), 241-248.
- Mabruri, M. I. (2010). Hubungan Antara Kepribadian Tangguh dan Religtusitas dengan Kesejahteraan Psikologis pada Korban Bencana Alam di Yogyakarta. *Intuisi*, 1(2), 109-117.
- Mahad, M. (2019, April 12). *Daftar Ma'had Salafiyin Indonesia*. diambil kembali dari Maps Mahad dan Kajian Rutin Ahlussunnah: [Https://T.Me/Mapsmahad](https://T.Me/Mapsmahad)

- Momtaz, Y. A., Hamid, T.-A., Ibrahim, R., Yahaya, N., & Chai, S. T. (2011). Moderating Effect of Religiosity on The Relationship Between Social Isolation and Psychological Well-Being. *Mental Health, Religion & Culture*, 14(2), 141-156.
- Muhammaddin. (2013). Manhaj Salafiyah. *Jurnal Ilmu Agama*, 14(2), 147-161.
- Muhammaddin. (2015). Aliran Kalam Salafiyah. *Jurnal Ilmu Agama*, 16(1), 1-12.
- Napiando, B. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1-6.
- Nazwa, N. F. (2013). Pengikut Manhaj Salaf di Tengah Gempuran Modernitas. *Sosiologi Islam*, 3(1), 33-50.
- Nugraheni, A. S. (2016). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well Being pada Guru Honorer Daerah. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuzulia, S. (2009). Peran Core Evaluations Terhadap Kepuasan Kerja dan Psychological Well-Being. *Intuisi*, 1(2), 1-9.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Pontoh, Z., & Farid, M. (2015). Hubungan antara Religiusitas dan Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan Pelaku Konversi Agama. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 100-110.
- Purnomo, F. H., & Suryadi, B. (2017). Uji Validitas Konstruk pada Instrumen Religiusitas dengan Metode Confirmatory (Cfa). *Jp3i*, 6(2), 145-154.
- Qohar, A. (2011). Arah Gerakan Sosial Kelompok Fundamentalisme Salafi Lampung. *Tapis*, 7(13), 61-77.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness At Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Rohman, A., & Puspitasari, E. (2011). Hukum Toleransi Kelompok Salafi Terhadap Kelompok Islam Lainnya di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 377-388.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). on Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 141-166.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23.
- Ryff, D. C. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28.
- Sari, R. R. (2015). Tingkat Psychological Well-Being pada Remaja di Panti Sosial Bina Remaja Yogyakarta. *E Journal Bimbingan dan Konseling*, 12(4), 1-9.
- Sarwono, S. W. (2014). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Suroyya, S. S. (2016). Psychological Well-Being pada Anggota Kelompok Sosial Keagamaan di Kecamatan Tembalang. *Skripsi*, Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang.
- Suryaman, M. A., Stanislaus, S., & Mabruri, M. I. (2013). Pengaruh Religiusitas Terhadap Resiliensi pada Pasien Rehabilitasi Narkoba Yayasan Rumah Damai Semarang. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(1), 14-18.
- Suryana, Y. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tutiasri, R. P. (2016). Komunikasi dalam Komunikasi Kelompok. *Channel*, 4(1), 81-90.
- Wadhawan, K. (2013). Psychological Well-Being As A Predictor To job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 1-3.
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(3), 131-139