

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

ASEAN Economic Community (AEC) ataupun dikenal Masyarakat Ekonomi Asean telah dimulai sejak tahun 2015 lalu. ASEAN Economic Community (AEC) ini telah menggabungkan seluruh negara-negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia dalam berbagai bidang, tak terkecuali pada bidang kesehatan. Tantangan global dalam bidang kesehatan sangat terkait dengan berlakunya AFTA pada akhir Desember 2015. Menteri kesehatan juga menyebutkan bahwa semua pihak yang bergerak dalam bidang kesehatan, salah satunya yaitu rumah sakit harus mempersiapkan diri untuk menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Hidayatullah, 2016). Melihat berbagai sektor yang ditawarkan dalam menghadapi MEA, maka setiap rumah sakit yang ada di Indonesia harus mampu bersaing, karena persaingan tidak hanya datang dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri.

World health organization menyatakan bahwa rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi sosial dan medis, yang memiliki fungsi membagikan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif) kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya. Menurut UU NO. 44 tahun 2009; Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan

pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat (Setyawan & Supriyanto, 2019). Fungsi rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan non medik, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, serta administrasi umum dan keuangan (Siregar, 2012)

Menurut data dari Kementerian Kesehatan RI (2017) jumlah rumah sakit yang terdaftar di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 2488 dengan rincian 888 rumah sakit milik pemerintah dan 1600 milik swasta. Jumlah rumah sakit mengalami peningkatan pada tahun 2016 menjadi 2601 dengan rincian rumah sakit pemerintah sebanyak 910 dan rumah sakit swasta sebanyak 1691. Jumlah rumah sakit yang terus meningkat setiap tahunnya di Indonesia membuat persaingan antar rumah sakit terus menjadi tinggi dan hal ini membuat rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta membutuhkan strategi yang tepat agar mampu bersaing dengan kompetitornya (Priyadi, 2015).

Untuk dapat bersaing, maka rumah sakit harus memperhatikan sejumlah hal. Fisher (Santosa, 2012) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan organisasi untuk dapat bersaing meliputi sumber-sumber fisik, sumber keuangan, kemampuan pemasaran dan sumber daya manusia. Dari beberapa hal yang perlu diperhatikan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling potensial karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan menentukan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan Menteri kesehatan, dimana menteri kesehatan

menghimbau agar rumah sakit swasta meningkatkan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia agar dapat bersaing ditengah persaingan yang semakin ketat, hal ini dikarenakan jumlah rumah sakit swasta lebih banyak dibandingkan rumah sakit pemerintah (Manafe, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara yang terletak di daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara adalah rumah sakit satu-satunya yang berada di wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara berdiri sejak tahun 2009. Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara menyediakan berbagai pelayanan medis dan melayani hampir seluruh penyakit umum. Rumah sakit ini semakin berkembang dari tahun ke tahun yang dapat dilihat dari semakin meningkatnya status akreditasi rumah sakit. Karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara berjumlah sekitar 235 orang yang terdiri dari 142 PNS dan 93 PTT, Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara memiliki 2 Sub bagian yaitu, tata usaha, seksi pelayanan medik dan keperawatan, seksi penunjang medik dan non medik. Hasil penelitian awal di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara ada beberapa karyawan yang memilih untuk pindah bekerja ke rumah sakit atau instansi lain yang mereka rasa lebih baik daripada instansinya yang sekarang. Di samping itu juga dijelaskan bahwa beberapa karyawan juga merasakan adanya beban dan tuntutan yang tinggi dalam bekerja yang menyebabkan timbulnya kelelahan.

Visi yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara yaitu terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang bermutu, nyaman dan menjadi idaman masyarakat. Misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara yaitu meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan profesionalisme dalam pelayanan kesehatan, meningkatkan kemampuan pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan karyawan rumah sakit. Beberapa program pernah dilakukan oleh pihak rumah sakit sebagai cara untuk meningkatkan keterikatan pada karyawan seperti *family gathering*, pemberian bonus bagi karyawan dengan kinerja baik, pemberian pelatihan motivasi, dan program lainnya, namun hal ini sudah sekitar empat tahun terhenti karena situasi rumah sakit yang belum memungkinkan untuk melanjutkan program tersebut. Peneliti mengambil responden pada bagian manajemen dan pelayanan, peneliti mengambil Rumah Sakit Umum Daerah ini sebagai tempat penelitian karena Rumah Sakit Umum Daerah ini memiliki keunikan yaitu salah satunya lulusan para karyawan yang berbeda-beda walau satu divisi, ada yang lulusan SMA, D3, S1 dan ada juga yang lulusan S2.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam melaksanakan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Rumah sakit yang mempunyai kualitas pelayanan yang bagus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan secara profesional dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara

lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan yakni sumber daya manusia (Nur'aini, 2012)

Sumber daya manusia sebagai faktor utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Suwanto, 2019). Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas tenaga kerja sebaiknya sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2013). Peran dan pentingnya SDM dalam organisasi ialah sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individual maupun di dalam organisasi atau perusahaan dimana SDM itu berada. Berdasarkan hal tersebut maka manusia maupun sumber daya di dalam sebuah perusahaan/organisasi memegang peran penting dalam pencapaian tujuan (Riniwati, 2016).

Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter,& Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif serta menunjukkan inisiatif, mempunyai tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, dan harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh karena itu, suatu organisasi tentunya memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan

kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan menciptakan organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2017).

Schaufeli & Bakker (2004) menyampaikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap performa kerja karyawan, semakin tinggi *work engagement* pada karyawan maka performa kerja yang di berikan karyawan akan semakin baik dan *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan permasalahan seperti lambatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan, sering tidak masuk kerja, bahkan keluar dari organisasi. *Work engagement* dicetuskan pertama kali oleh Khan (1990) *work engagement* dalam pekerjaan diasumsikan menghasilkan hasil yang positif bagi individu serta organisasi yang melaksanakan dalam bekerja, mengespresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam melakukan pekerjaan. Schaufeli & Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan.

Lockwod (2007) menjelaskan *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai kondisi mental yang positif berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri dengan karakteristik (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Schaufeli, Salnova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki 3 karakteristik yakni, (1) Semangat (*vigor*) merupakan karakter karyawan memiliki ketahanan mental yang kuat selama bekerja,

memiliki keberanian untuk berusaha, memiliki semangat, kemauan yang tinggi, dapat konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi setia kesulitan pada saat bekerja, (2) Dedikasi (*dedication*) mengarah pada karakter karyawan yang memiliki keterlibatan dalam mengerjakan pekerjaan disertai dengan perasaan bahagia, adanya perasaan penting dan antusias dalam melakukan pekerjaan, penuh inspirasi, memiliki kebanggaan dan menyukai tantangan, (3) Penyerapan (*absorption*) mengarah kepada karakter karyawan yang memiliki konsentrasi, totalitas diri dalam bekerja, disertai dengan rasa senang, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan memiliki rasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Work engagement memiliki dampak positif terhadap kinerja individu maupun perusahaan, bukti tersebut antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan antusias dan penuh semangat. Menurut Agustinan (2012) Keterikatan kerja tidak hanya perlu dimiliki oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga harus dimiliki oleh perusahaan Negara (BUMN) dan instansi pemerintahan bahkan organisasi. Salnova (2005) menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa kerja pada karyawan yang juga rendah, seperti adanya kebosanan karyawan dan munculnya juga ke tidak percaya pada pada organisasi. Leiter (2010) menyampaikan bahwa *work engagement* rendah mengakibatkan munculnya kelelahan, stres kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi terhadap karyawan hal ini dikarenakan ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan tuntutan kerja dan kurangnya karyawan dalam memahami diri sendiri dan lingkungan kerja.

Akan tetapi, menurut hasil penelitian Gallup (2011) mengenai tingkat *engagement* lebih dari 6,5 juta karyawan di 170 negara dan membaginya dalam 3 kategori utama yaitu karyawan “*engaged*”, “*not engaged*” dan “*actively disengaged*”. Hasil penelitian Gallup menyatakan bahwa terdapat 63% karyawan berada dalam fase “*not engaged*”. Karyawan pada fase “*not engaged*” adalah karyawan yang tidak memiliki motivasi dan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk ikut terlibat dalam tujuan maupun hasil organisasi. 24% karyawan berada pada kategori “*actively disengaged*”, yaitu karyawan yang merasa tidak bahagia, tidak produktif dan kemungkinan besar menyebabkan hal-hal negatif, seperti berusaha mengganggu pekerjaan lain. Sementara itu hanya 13% karyawan diseluruh dunia yang berkomitmen secara psikologis terhadap pekerjaannya dan kemungkinan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Survei Gallup tahun 2011-2012 untuk Indonesia menunjukkan hasil yang tidak berbeda jauh, yaitu 77%+3 (*estimasi margin eror 3%*) *not engaged*, 15%+2 (*estimasi margin eror 2%*) *actively engaged*, dan hanya 8%+3 (*estimasi margin eror 3%*) karyawan yang *engaged*.

RSUD Bolaang Mongondow Utara yang akan menjadi tempat penelitian kali ini juga mengadakan survey keterikatan karyawan. Survey ini diadakan setiap 2 tahun sekali. Data yang peneliti peroleh dari pihak RSUD Bolaang Mongondow Utara menunjukkan hasil bahwa dari tahun 2014, 2016, dan 2019 keterikatan kerja karyawan mengalami fluktuatif yaitu dari 85% di tahun 2014 menjadi 78% di tahun 2016 dan meningkat lagi di tahun 2019 menjadi 87%.

RSUD Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu Rumah Sakit Daerah yang berada di Bolaang Mongondow. Filosofi RSUD Bolaang Mongondow Utara yakni “*people caring for people*”. Ini berarti perawatan yang berfokus pada pelanggan, penuh kasih sayang, disediakan oleh staf yang berdedikasi berkomitmen untuk bekerja menuju hasil yang tepat untuk pasien. Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja didalamnya harus memiliki jiwa melayani yang kuat untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rata-rata karyawan yang bekerja di RSUD Bolaang Mongondow Utara sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Kurang lebih 53% dari total karyawan tetap dan kontrak memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini didukung oleh tingkat turnover karyawan yang ada di RS Premier termasuk rendah. Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di RSUD Bolaang Mongondow Utara termasuk dalam kategori yang setia terhadap perusahaan. Dilihat dari tingkat keterikatan karyawan di RSUD Bolaang Mongondow Utara dapat dikatakan cukup tinggi dibandingkan RSUD lainnya yang ada di Indonesia. Namun hal ini tidak sebanding dengan kontribusi yang dihasilkan. Frank & Taylor (2004) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja menunjukkan perasaan ikut serta dari segi fisik, kognitif dan emosional karyawan selama bekerja yang tampak pada hasil kinerja.

Gallup (2011) menyatakan banyak hasil penelitian menunjukkan karyawan yang terikat adalah karyawan yang lebih produktif, fokus pada konsumen, dan bertahan dari godaan meninggalkan perusahaan. Hal inilah yang dipahami banyak perusahaan terbaik dunia bahwa dengan mengembangkan *engagement* akan membantu

perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Peningkatan *work engagement* pada karyawan akan memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan wawancara pada 10 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara pada tanggal 15 Agustus 2022 melalui telepon dan *video call*. Hasil dari wawancara tersebut karyawan mengatakan bahwa karyawan belum berusaha sekuat tenaga ketika menyelesaikan *job description* yang telah diberikan, karyawan juga merasa tidak terlalu bersemangat ketika bekerja dan merasa lelah ketika dan bosan ketika diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan kurang mampu berkonsentrasi penuh, merasa tidak bekerja secara maksimal, dan karyawan mengatakan saat mengerjakan *job desc* karyawan merasa jika waktu menjadi terasa sangat lama saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak 6 dari 10 orang karyawan bermasalah dengan *work engagement* nya. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *vigor* yang tercermin dari perilaku karyawan yang masih belum merasa berusaha sekuat tenaga dan tidak semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, belum bekerja secara maksimal dan karyawan cepat merasa lelah dan bosan jika mengerjakan pekerjaan yang sulit. Pada aspek *dedication* 7 dari 10 orang, saat diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak terlalu tertantang untuk mengerjakan *job desc*nya. Pada aspek *absorption* 6 dari 10 orang, karyawan tidak bisa berkonsentrasi penuh, dan karyawan merasa jika waktu terasa sangat lama ketika bekerja. Dari hasil absensi yang peneliti lihat peneliti mendapatkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dan

keterlambatan karyawan dalam 10 bulan terakhir. Dari bulan januari sampai dengan bulan juli terus meningkat dari angka 30 karyawan hingga 48 karyawan. Selain itu, dari jumlah ketidakhadiran juga didapatkan di mana karyawan yang tidak hadir dari bulan januari hingga bulan juli meningkat pada tiap bulannya.

Suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja setiap karyawannya. Menurut Simon (2011), seseorang dapat terikat (*engaged*) dipengaruhi oleh beberapa hal. Antara lain yaitu apabila pegawai menemukan arti dan motivasi diri dalam bekerja, memperoleh dukungan interpersonal yang baik, berada pada lingkungan kerja yang efisien, terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk dapat menyampaikan gagasan atau ide, berkesempatan untuk meningkatkan diri, dan apabila organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Schaufeli dan Bakker (2003) ada terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu : a) tuntutan kerja (*job demands*) aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis, kondisi sosial dan kondisi organisasional, b) sumber daya pekerjaan (*job resources*) berfungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan bisa mengurangi efek, c) arti penting sumber daya pekerjaan (*salience of job resources*) memanfaatkan sumber daya pekerjaan, d) sumber daya pribadi (*personal resources*) mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan. Tuntutan kerja (*job demands*) terkait dengan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankan pekerjaannya. *Job resources*

merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan. *Salience of job resources* merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. *Personal resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan termasuk didalamnya *psychological well-being* yang dimiliki individu.

Robertson dan Cooper (2010) menerangkan jika kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari sumber daya personal. Kesejahteraan psikologis adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement* (terikat penuh), sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkatan *engagement* yang tinggi dan dapat berlangsung lama. *Engagement* merupakan jalan hidup di mana seorang tidak hidup secara sendiri melainkan mengikatkan diri secara sukarela pada seseorang, sekelompok, suatu tujuan, visi, ataupun panggilan sehingga karenanya dapat menjalani hidup yang positif (Iman, 2018).

Menurut Ryff (2013) *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif, sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang. Dimana individu tersebut dapat menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri, menciptakan hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan mandiri, mampu berkompetensi untuk mengatur

lingkungan, memiliki tujuan hidup dan merasa mampu untuk melalui tahapan perkembangan dalam hidupnya.

Huppert (2009) kesejahteraan psikologis adalah hidup yang berjalan dengan baik, hal ini merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif. Berger (2010) kemudian mengkaitkan kesejahteraan psikologis dengan dunia kerja.

Ryff dan Singer (2013) menjelaskan 6 dimensi dari *psychological well-being* antara lain : 1) *Self Acceptance* yaitu kondisi individu dimana ia dapat memahami perasaan, motivasi dan tindakannya dan mempunyai harga diri yang positif; 2) *Positive Relationship with Others* yaitu hubungan interpersonal berdasarkan cinta, kasih sayang, perasaan hangat dengan orang lain, empati yang kuat, dan persahabatan; 3) *Purpose in Life* merupakan keyakinan diri yang terarah dan disengaja pada makna dan tujuan hidup; 4) *Environmental Mastery* yaitu kemampuan mengontrol diri sendiri untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis seseorang; 5) *Personal Growth* yang berkaitan dengan aktualisasi diri individu yang melibatkan proses pengembangan potensi diri seperti memiliki kesehatan mental, keterbukaan diri terhadap pengalaman dan menjadikannya sebagai evaluasi dan bertumbuh melalui tantangan baru; 6) *Autonomy* yang berarti individu memiliki *self-determination*, kemandirian dan kebebasan berperilaku yang muncul dari dalam diri. *Autonomy* menekankan bahwa individu memiliki otoritas atas dirinya sendiri sehingga tidak perlu bertanya dan mendapatkan izin dari orang lain dan justru menilai dirinya sendiri dengan batasan yang telah ia ciptakan.

Menurut Ryff & Singer (1996) Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, bisa membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan dapat menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membantu individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknikal atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Hal ini berpengaruh terhadap semangat individu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa waktu berlalu begitu cepat, dan tidak mudah melepaskan diri dari pekerjaannya, individu akan semakin *engaged* pada pekerjaan yang dijalannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias dan senang ketika mengerjakan tugasnya. Sebaliknya ketika individu memiliki *psychological well-being* yang rendah, individu tersebut akan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan, tidak suka terlibat dalam kegiatan perusahaan, dan kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan karena tidak memiliki cukup kompetensi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis

dengan *work engagement* pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memperkaya dan mengembangkan disiplin ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam kaitannya dengan masalah keterikatan kerja dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi organisasi dalam mengelola organisasi terutama kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia mengenai keterikatan kerja. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya untuk mengembangkan lebih dalam mengenai keterikatan kerja dan kaitannya dengan variabel lain.

