HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT.X DI YOGYKARTA

**Sri Hidayah**

**Reny Yuniasanti., M.Psi.,Psikolog**

**Nina Fitriana., M.Psi., Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Srihidayah008@gmail.com

# **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT.X. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.X usia 20-60 tahun, dengan minimal masa kerja 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 49 Responden. Pengambilan subjek menggunakan *purposive sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala *Psychological Well-being* dan Skala *Work Engagement*. Data di analisis menggunakan analisis Korelasi *Product Moment (Pearson Corelation)*. Hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefesiensi korelasi sebesar (rxy) 0,287 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023 (P < 0,050). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, menggambarkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan PT.X maka akan diikuti oleh *work engagement* yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* karyawan PT.X, maka akan diikuti oleh *work engagement* yang rendah. Kontribusi *psychological well-being* $(R^{2}$) pada penelitian ini yaitu 0,123 atau 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *salience of job resource*.

**Kata kunci**: *psychological well-being, work engagement*

RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT ON PT.X EMPLOYEES IN YOGYAKARTA

**Sri Hidayah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Srihidayah008@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement on PT.X employees. Respondents in this study were permanent employees of PT. X aged 20-60 years, with a minimum work period of 1 year. The number of subjects in this study were 49 respondents. Subject collection using purposive sampling with data collected using a Scale of Psychological Well-being and Work Engagement Scale. Data is analyzed using Product Moment Correlation (Pearson Corelation) analysis. Hypothesis test results Based on the results of product moment correlation analysis, the correlation coefficient is obtained (rxy) 0.287 with a significance level of 0.023 (P <0.050). This shows a positive correlation between psychological well-being and work engagement, illustrating that the higher the psychological well-being possessed by PT. X employees will be followed by high work engagement. Vice versa, the lower the psychological well-being of PT. X employees, the lower the engagement work will be. The contribution of psychological well-being* $(R^{2}$) *in this study is 0.123 or 12.3% of the work engagement variable in PT. X employees, while the remaining 87.7% is influenced by other factors, namely job demands, job resources, and salience. of job resource.*

***Keyword :*** *psychological well-being, work engagement*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi perusahan, kinerja perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut (Liwandoyo & Simanjuntak, 2013). Tanpa sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak akan berkembang dengan baik dan mampu bertahan di dunia persaingan industrial. Organisasi akan selalu mendapatkan tantangan baik internal maupun eksternal. Organisasi yang mampu bertahan menghadapi tantangan adalah organisasi yang mampu berkembang dan bertahan di persaingan industrial (Yogatama & Widyarini, 2015).

 Agar mampu bersaing di dunia perindustrian karyawan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar agar dapat menunjang performa kerjanya. Menurut Hirarki kebutuhan Maslow (dalam Kreitner & Kinicki, 2014) pada dasarnya manusia membutuhkan kebutuhan-kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan menemukan makna dari pekerjaan (Kaswan & Akhyadi, 2015). Pekerjaan yang bermakna akan memecahkan masalah nyata, dan menyumbang manfaat nyata. Karyawan yang telah menemukan makna dalam pekerjaan akan lebih puas dan *engaged* pada pekerjaan (Kaswan & Akhyadi, 2015).

 Begitu pula *engagement* karyawan di PT.X yang terletak di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah perusahaan swasta yang mempunyai usaha pokok Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus. Selain menjalankan bisnis inti seperti pabrik gula dan pabrik alkohol, PT.X mengembangkan diversifikasi usaha salah satunya adalah dibidang Agro Wisata yang mulai dikenal masyarakat sejak 17 April 1993 bersamaan dengan diresmikannya Gedung Aula Madu Candhya oleh Sultan Hamengku Bowono X. Karyawan yang bekerja di PT.X berjumlah sekitar 2000 orang, dengan 400 orang karyawan tetap dan 1600 orang karyawan kontrak. PT.X terdiri dari 8 divisi yaitu divisi SPI, divisi Akuntasi dan Keuangan, divisi Sumber Daya Manusia, divisi Pemasaran, divisi Tanaman, divisi Instalasi, divisi Pabriksasi dan divisi PS.

 Visi yang dimiliki PT.X yaitu PT.X menjadi perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati. Misi dari PT.X yaitu menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas, menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, mengembangkan produk/bisnis baru untuk mendukung bisnis inti, dan menempatkan karyawan dan *stake holder* lainnya sebagai bagian terpenting di perusahaan. Tipe pekerjaaan pada perusahaan ini yaitu berbeda dari masing-masing divisi, ada yang di keproduksian dan ada pula yang mengurus surat-menyurat dan perijinan. Peneliti mengambil responden secara random dari setiap divisi agar data yang didapat mewakili setiap divisi yang ada. Alasan peneliti mengambil perusahaan ini sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini memiliki keunikan yaitu salah satunya lulusan para karyawan yang berbeda-beda walau satu divisi, ada yang lulusan SMA, D3, dan ada juga yang lulusan S1, dari hal tersebut kemudian peneliti tertarik dengan tingkat *work engagement* yang di miliki karyawan PT.X.

 Macey dan Schneider (dalam Pankey, 2013) menyatakan bahwa *work engagement* dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjan dan bersedia sepenuh hati untuk terlibat dan mencurahkan energi demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, serta dapat menghayati pekerjaannya tersebut dengan disertai rasa antusias yang tinggi. Karyawan yang *engaged* hendaknya menjadi loyal dan merasa menjadi bagian dalam perusahaan. Markos dan Sridevi (dalam Pringgabayu & Kusumastuti, 2016) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, karyawan bukan saja menjadi loyal dalam bekerja, melainkan juga akan menunjukan sebuah hubungan yang aktif dengan perusahaan dan bersedia untuk membantu keberhasilan perusahaan.

 Menurut definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2003) *work engagement* adalah kondisi motivasi kerja yang positif dan memuaskan, terkait dengan keterikatan seseorang pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. V*igor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi*,* kebanggaan*,* dan tantangan*.* Sedangkan *absorption* diartikan sebagai situasi bekerja karyawan yang selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan merasakan waktu yang berlalu begitu cepat pada saat bekerja dan menemukan kesulitan ketika memisahkan diri dengan pekerjaan.

 Halim (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) mengemukakan bahwa kondisi pekerjaan di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat engaged dengan pekerjaannya. 17% merasa tidak engaged dimana hal ini mengakibatkan resiko potensial untuk kinerja dan produktivitas. Selain itu, 23% karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau bisa digolongkan sebagai karyawan yang hampir tidak *engaged*, sisanya dikelompokan sebagai karyawan yang memisahkan diri. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2018, di PT.X Kasihan, Bantul, Yogyakarta, dengan 5 orang karyawan tetap menyatakan bahwa, 4 dari 5 karyawan menyatakan karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukan dengan munculnya rasa malas pada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang ada di pekerjaannya tersebut, selain malas mengerjakan tugas yang diberikan, karyawan tersebut juga tidak sepenuh hati menjalani pekerjaan yang dijalani, dan kadang merasa putus asa ketika menghadapi masalah yang cukup berat mengenai pekerjaan yang dijalani.

 Selain hal tersebut, ada juga karyawan yang mengatakan bahwa karyawan tersebut merasa bukan apa-apa dan tidak merasa penting di Perusahaan karena karyawan tersebut merasa tidak memiliki cukup kompetensi untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ketika mendapatkan tugas, tugas diselesaikan seadanya dan tanpa ada antusiasme pada diri untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin. Selain itu karyawan juga mengatakan tidak merasa bangga terhadap apa yang telah dikerjakan karena baginya hal tersebut memang sudah menjadi rutinitas yang harus diselesaikan, pengakuan mengenai hasil kerjanya juga jarang sekali didapatkan baik dari rekan kerja maupun atasan. Selanjutnya, 3 diantara 5 karyawan mengatakan belum bisa fokus sepenuhnya terhadap pekerjaan, ketika mendapatkan tugas karyawan tersebut tidak dapat konsentrasi dan serius menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut masih belum bisa memisahkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan di tempat kerja. Ketika karyawan memiliki masalah pribadi mereka cenderung akan membawa permasalahan tersebut ke tempat kerja. Hal ini berdampak pada pekerjaannya dan menjadikan karyawan tidak fokus dan tdk serius menegerjakan tugas.

 Berdasarkan data-data di atas mengenai tingkat *work engagement*, seharusnya *work engagement* yang dimiliki karyawan seperti terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan pada BAB 1 Pasal 1 yaitu :

 “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Setiap tenaga kerja hendaknya harus terikat atau terlibat dalam pekerjaannya diperusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui bahwasanya karyawan yang bekerja pada perusahaan hendaknya terikat atau terlibat dalam perusahaan tersebut, itu sudah menjadi keharusannya pada saat bekerja, sesuai dengan kontrak persetujuanya diawal penerimaan” (Undang-undang ketenagaakerjaan no.13 tahun 2003)

 Kemudian *work engagement* menjadi sangat penting menurut Luhrman (dalam Lin, 2009), yang mengatakan bahwa *engagement* karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama sebagai keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia. Ditemukan juga bahwa tingginya tingkat *work engagement* juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Salanova (dalam Lin, 2009) mengatakan bahwa di sisi lain juga ditemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah akan diikuti performa karyawan yang juga rendah, hal ini dikarenakan adanya kebosanan.

 Seperti yang telah dijelaskan pada data-data di atas mengenai *work engagement*, peneliti menyimpulkan tingkat *work engagement* di Indonesia menjadi permasalahan dan perlu adanya penelitian mengenai hal tersebut. Hal ini sejalan dengan data yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti bersama 5 orang karyawan. Ditemukan bahwa masih ada permasalahan mengenai *work engagement* di PT.X. Hal ini dibuktikan dengan tidak terpenuhinya aspek-aspek yang dapat menunjang *work enggement* karyawan di perusahaan.

 Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu : a) tuntunan kerja (*job demands*), b) sumber daya pekerjaan (*job resources)*, c) arti penting sumber daya pekerjaan (*salience of job resources),* dan d) sumber daya pribadi (*personal resources)*. Lebih lanjut Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan bahwa 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.

 Peneliti kemudian tertarik mengambil salah satu faktor yaitu *psychological well-being* untuk dijadikan variabel X. Alasan peneliti mengambil *psychological well-being* sebagai variabel X adalah terdapat permasalahan yang muncul terkait dengan *psychological well-being*. Penelitian Robertson dan Cooper (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari sumber daya personal. Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan 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 tingkat *engagement* yang tinggi dan dapat berlangsung lama. *Engagement* adalah jalan hidup di mana seorang tidak hidup secara sendiri melainkan mengikatkan diri secara sukarela pada seseorang, sekelompok, sebuah tujuan, visi, atau panggilan sehingga karenanya dapat menjalani hidup yang positif (dalam Iman, 2018).

 Data yang didapatkan peneliti di lapangan menunjukan adanya keterkaitan permasalahan mengenai *psychological well-being* pada karyawan, seperti yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti kepada 5 orang karyawan didapatkan bahwa 4 diantaranya mengatakan ketika bekerja karyawan jarang berinteraksi dengan rekan kerja karena terlalu sibuk menyelesaikan tugas yang diberikan, interaksi terjadi hanya jika ada hal mendesak saja mengenai pekerjaan. Karyawan tersebut juga merasa ketika bekerja tidak bisa meningkatkan hasil kerjanya yang lebih baik sehingga pencapaian hasil kerja yang didapatkan tidak signifikan. Individu juga merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup sehingga ketika mendapatkan tugas individu kadang menunda-nunda dalam menyelesaikannya. Selanjutnya pengakuan yang didapatkan baik oleh rekan kerja maupun atasan jarang sekali didapatkan mengenai hasil kerja yang telah dilakukan hal ini membuat individu tersebut tidak merasa berarti dan kadang mengerjakan tugas tidak maksimal. Keterlibatan individu tersebut pada perusahaan juga sangat minim karena kurangnya keinginan untuk terlibat penuh pada perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut menunjukan adanya permasalahan mengenai *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan di PT.X. Dilihat dari tidak terpenuhinya aspek-aspek yang ada pada *psychologiical well-being*.

 Menurut Al-Salamach dan Jamil (dalam Vijayakusumasari & Vrinda, 2016) temuan berbagai penelitian mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dan *work engagement* berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu Desmarais dan Savoei (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya ditempat kerja. Dimensi *psychological well-being* menurut Desmarais dan Savoei (2012) yaitu, kesesuaian interpersonal ditempat kerja, berkembang ditempat kerja, perasaan kompetensi ditempat kerja, pengakuan yang dirasakan ditempat kerja, dan keinginan terlibat ditempat kerja. Menurut Aspinwall, kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Selanjutnya menurut Schultz mendefinisikan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) sebagai fungsi positif individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Menurut Snyder mengatakan kesejahteraan psiko-logis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi keterikatan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan hidup, dan hubungan seseorang dalam obyek ataupun orang lain. (dalam Tia, Djunaedi, & Atiek, 2016)

Dari penelitian yang dilakukan Prasetio (2018) dengan judul penelitian hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan IT di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menyatakan bahwa, adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan IT Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan maka *work engagement* akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan IT maka *work engagement* yang dimiliki pun semakin rendah. Hal tersebut didukung oleh Robertson dan Cooper (2010) yang mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement,* dimana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*.

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, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membuat 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 dijalaninya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Shaufeli dan Bakker (2003) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, meraasa 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. Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Ryff & Singer (1996) Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah menunjukkan bahwa individu tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, tidak memiliki kepercayaan diri yang baik, kesulitan membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membuat individu tidak dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan kurang mampu menerapkan kemampuan teknikal atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya dan kurang mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi individu ketika bekerja, individu cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa waktu terasa begitu lama, tidak dapat menghayati pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut didukung oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang menjelaskan bahwa orang yang memiliki *work engagement* yang rendah digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak merasa pekerjaan bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaan tersebut. Dari penjelasan diatas peneliti ingin mengetahui *apakah ada hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada karyawan PT.X di Yogyakarta?*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh dari skala *work engagement* dan *psychological well-being* digunakan untuk mendiskripsikan hasil penelitian yang menunjukkan skor minimun hipotetik, skor maksimum hipotetik, rerata hipotetik, standar deviasi hipotetik, skor maksimum empirik, rerata empirik, dan standar deviasi empirik. Hal tersebut digunakan sebagai dasar pembuatan kategori subjek. Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti lakukan terhadap data penelitian diperoleh deskripsi statistik, pada masing-masing variabel diperoleh jumlah aitem skala *work engagement* adalah sebanyak 29 butir. Skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 4. Skor minimal hipotetik yang diperoleh adalah 1x29 = 29 dan skor maksimal hipotetiknya adalah 4x29 = 116. Rerata hipotetik (116+29) :2 = 72,5 dengan standar deviasi (116-29) : 6 = 14,5. Data empirik skala *work engagement* skor terendah adalah 79 dan tertinggi 113. Rerata empirik 91,35 serta standar deviasi sebesar 7,868.

Sementara skala *psychological well-being* memiliki jumlah aitem lebih banyak yaitu 36 butir. Skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 4. Skor minimal hipotetik yang diperoleh adalah 1x36 = 36 dan skor maksimal hipotetiknya adalah 4x36 = 144. Rerata hipotetik (144+36) :2 = 90 dengan standar deviasi (144-36) : 6 = 18. Data empirik skala *psychological well-being* skor terendah adalah 87 dan skor tertinggi adalah 142 dengan rerata 108,61 serta standar deviasi 11,258. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1

Deskripsi Data Penelitian

**Keterangan :**

N : Jumlah subjek

Mean : Rerata

Min : Skor minimal atau terendah

Max : Skor maksimal atau tertinggi

SD : Standar Deviasi

1. **Kategorisasi *Work Engagement* dan *Psychological Well-being***

Berdasarkan deskripsi data tersebut, peneliti melakukan katagorisasi skor *work engagement* dengan cara mengelompokan data kedalam 3 kategori ( Azwar, 2017):

1. X< (rerata hipotetik-1SD )= Kategori rendah
2. (Rerata hipotetik-1SD) ≤X<(Rerata hipotetik + 1SD) = Kategori sedang
3. X>(Rerata hipotteik + 1SD)= Kategori tinggi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Data Hipotetik** | **Data Empirik** |
|  | **N** | **min** | **maks** | **mean** | **SD** | **min** | **maks** | **mean** | **SD** |
| **Work Enaggement** | **49** | **29** | **116** | **72,5** | **14,5** | **79** | **113** | **91,35** | **7,868** |
| **Psychological Well-being** | **49** | **36** | **144** | **90** | **18** | **87** | **142** | **108,61** | **11,258** |

Hasil dari kategorisasi skor *work engagement* dengan *psychological well-being* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| **Tinggi** | **X > µ+1.ơ** | **X > 87** | **39** | **79,6%** |
| **Sedang** | **(µ - 1. ơ ) < X ≤ (µ + 1. Ơ )** | **58 < X< 87** | **10** | **20,4%** |
| **Rendah** | **X < µ - 1.ơ** | **X < 58**  | **0** | **0%** |
| **Jumlah** | **100%** |

Tabel 2

Kategorisasi Work Engagement

X = X- Skor subjek

µ = Mean/ retata hipotetik

ơ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 39 responden atau 79,6% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* tinggi, 10 responden atau 20,4% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang sedang, dan 0 responden atau 0% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang rendah. Kategorisasi *work engagement* di PT.X di kategorikan rendah ke tinggi.

Tabel 3

 Kategorisasi Psychological Well-being

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| **Tinggi** | **X > µ+1.ơ** | **X > 108** | **27** | **55,1%** |
| **Sedang** | **(µ - 1. ơ ) < X ≤ (µ + 1. Ơ )** | **72 < X<108** | **22** | **44,9%** |
| **Rendah** | **X < µ - 1.ơ** | **X < 72** | **0** | **0%** |
| **Jumlah** | **100%** |

Keterangan :

X = X- Skor subjek

µ = Mean/ retata hipotetik

ơ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 27 responden atau 55,1% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* tinggi dan 22 responden atau 44,9% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang sedang dan 0 responden atau 0% memiliki *psychological well-being* yang rendah.

1. **Hasil Uji Prasyarat**

Uji data penelitian yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu sebaran data harus mengikuti distribusi normal dan hubungan variabel bebas dan tergantung harus linier (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel mempunyai sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data *psychological well-being* dengan *work engagement* terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, dengan pedoman yang digunakan adalah jika p > 0,050 maka sebaran data dikatakan terdistribusi normal, namun jika p < 0,050 maka sebaran data dikatakan tidak normal (Hadi, 2015).

Hasil uji normalitas sebaran data *work engagement* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,189 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 (p < 0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *work engagement* pada karyawan PT.X tidak mengikuti sebaran data yang normal. Hasil uji normalitas sebaran data *psychological well-being* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,112 dengan taraf signifikansi sebesar 0,166 (p > 0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *psychological well-being* pada karyawan PT.X mengikuti sebaran data normal.

1. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*psychological well-being*) dengan variabel terikat (*work engagement*) merupakan hubungan yang linier atau tidak. Norma untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi p < 0,050 maka antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi p > 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bukan merupakan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Hasil uji linieritas variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* diperopeh F sebesar 12,369 dengan taraf signifikansi 0,002 (p < 0,050). Hal ini berarti variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* merupakan hubungan linier.

1. **Hasil Uji Hipotesis**

Setelah melakukan uji prasyarat kemudian peneliti menguji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *product moment (Spearman Corelation).* Menurut Sugiyono (2017) terdapat dua macam stastistik inferensial yaitu parametris dan nonparametris. Statistik parametris diambil dari populasi yang berdistribusi normal, sedangkan nonparametris dari populasi yang bebas berdistribusi (tidak harus normal). Karena salah satu data yang digunakan dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal, maka peneliti memilih menggunakan *product moment (Spearman Corelation) yaitu* statistik nonparametris.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Kaidah untuk menguji hubungan atau korelasi adalah apabila singnifikansi p < 0,050 berarti ada korelasi atau hubungan, sedangkan jika signifikansi p > 0,050 berarti tidak ada korelasi atau hubungan (Priyatno, 2010). Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang telah peneliti lakukan diperoleh koefesiensi korelasi sebesar (rxy) 0,287 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023 (P < 0,050). Koefiseien korelasi sebesar (rxy) 0,287 artinya menurut Sugiyono (2015) koefisien korelasi antara 0,20-0,399 berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement.* Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefesien determinasi (R2) sebesar 0,123 menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* memberikan kontribusi sebesar 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *salience of job resource*.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT.X. Dengan Koefisiensi korelasi (rxy) sebesar 0,287 dengan taraf signifikansi 0,023 (p < 0,050). Dan hasil kategorisasi *work engagement* yaitu 39 responden atau 79,6% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* tinggi, 10 responden atau 20,4% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang sedang, dan 0 responden atau 0% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang rendah. Kemudian hasil kategorisasi *psychological well-being* yaitu 27 responden atau 55,1% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi dan 22 responden atau 44,9% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang sedang dan 0 responden atau 0% memiliki *psychological well-being* yang rendah. Kontribusi *psychological well-being* $(R^{2}$) pada penelitian ini yaitu 0,123 atau 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *salience of job resource*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ayu, D.R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan management*, 1(1), 12-22.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologis.* Yogyakarta : Pustaka pelajar

Azwar, S. (2015). *Reliabelitas dan validitas (cetakan ke-4).* Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Baumgardner, S. R., & Crothers, M .K. (2010). *Positive Psychology*. United Stated: Perason Education, Inc.

Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.

Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better business performance through staff satisfaction*. India: Replika Press

Desmarais, V. D., & Savoie, A. (2012). What is psychologycal well-being, realy ? a grassroots approach from the organizational sciences. *Journal Happiness Studi*. 659-684. doi:10.1007/s10902-011-9285-3

Dubois, D. D., & Rothwell, W.J. (2004). *Competency-based human resources management.* Palo alto: Davies-black publishing.

Iman, S. A. ( 2018). *Psikologi positif : pendekatan saintifik menuju kebahagiaan.* Jakarta : PT. Gramedia Utama.

Hadi, S (2015). *Statistik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hergenhahn, B.R. & Olson Mathew H. (2010). *Theories of learning (teori belajar)*. Jakarta: Prenada Media Group

Kaswan & Akhyadi, A. S. (2015). *Edisi ketujuh pengembangan sumber daya manusia.* Bandung : Alfabeta.

Kaswan, M, M. (2018). *Perilaku organisasi positif*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Khan, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 16-25.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi (organisasional behavior)*. Jakarta:Salemba Empat.

Kurniawati, I. D. (2005). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2),13-17

Lin, C. P. (2009). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 6(2), doi : 009-0279. Doi: 10.1007/s10551

Liwandoyo, E., & Simanjuntak, A. (2013). Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera. *Jurnal Management Bisnis,* 1(2), 17-22.

Maria, M.S., & Zulkarnain, Z. (2013). Analisis work family comflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal sains dan praktik psikologis,* 5(3), 15-22

Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan mrn terhadap implementasi aplikasi data analisis sdm. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 5-9.

Megani, A. (2012). Hubungan antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah (studi pada PT.X). *Skripsi.* Psikologi.Universitas Indonesia.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip,* 14(1), 25-27.

Pankey, M. (2013). Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt.sinar galesong pratama malayang*.* *Jurnal Psikologi*, 9(1), 22-26.

Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningatan keterikatan karyawan melalui sistem rekrutmen, desain pekerjaan, kompensasi, dan iklim organisasi dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Bina Ekonomi,*  20(2), 15-18.

Prasetio, A. (2018). Hubunggan antara psychological well-being dengan work engagement pada karyawan IT. *Skripsi.* Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal, 31*(4), 24-30.

Robertson & Markwich. (2009). *Employee engagement a review of current thinking*. University Sussex Camppus.

Ryff, C.D (1989). “ Happiness is everthing or is it? exploration on the meaning of psychological well-being”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 68(4), 26-28.

Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719-727.

Ryff, C. D., Singer, B. (1996) Psychological well-being: meaning measurment, and implications for psychoterapy research. *Journal Psychoterapy and Psychodomatics*, 65, 14-23. Diaksen pada 24 Juni 2019 dari *http//www.ssc.wisc.edu*.

Saks, A.M. (2006). Atecendents and Consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. Doi : 10.1108/02683940690169.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Defining and measuring work engagement:

bringing clarity to the concept. Diakses 8 Oktober 2018, dari *www.wilmarschaufeli.nl*

Schaufeli,W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*,(3)1, 71-80.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Vaan Rhenen, W. (2008) Workhaholism, burnout, work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? Applied psychologi; an international review, 57(2), 173-203. Doi: 1.111/j.1464-0597.2007.00285.x

Simon, S.S. (2011).The essential of employee engagement in organizations. *Journal of Conteporary Research in Management,* 6(1), 63-72.

Sugiyono. (2017). *Stastistika Untuk Penelitian.* Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kulaitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Tia, R., Djunaedi., & Atiek, S.S., (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orang tuanya bercerai. *Jurnal bimbingan konseling*, 5(1), 109-110.

Undang-undang ketenagaakerjaan no.13 tahun 2003

Vijayakumari, K., & Vrinda,K.C. (2016). Work engagement in relation to psychologycal well-being and motivation at work. *Guru Jurnal of Behavioral and Social Sciences*, 3(4), ISSN; 23209038.

Wellins, R., & J. Concelman. (2005). Creating a culture for engagement, workface performance solutions. Diakses 28 Juni 2019 dari www.WPSmag.com.

Wright, T,. A., Cropanzo, R., & Bonett, D.G. (2007). The moderating role employee positive well-being on the relation between job satisification and job performance. *Journal of Occupational Health Psychologi*, 12(2), 93-104. Doi:10.1037/1079-8998.12.2.93.

Yadnyawati. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement. *Tesis.* Psikologi. Universitas Indonesia.

Yogatama, L., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas ditempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi,* 42(1), 5-9.

Zeuthaml, V.A. (2009). *Service marketing.* Boston: Mcgraw Hill.