**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BOLAANG MONGONDOW UTARA**

***RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES AT GENERAL HOSPITAL BOLAANG MONGONDOW UTARA***

**Nurul Hikma Sugeha**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[17081542@student.mercvubuana-yogya.ac.id](mailto:17081542@student.mercvubuana-yogya.ac.id)

085796620007

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan rumah sakit umum daerah bolaang mongondow utara. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak 9 dari 10 orang karyawan bermasalah dengan work engagementnya, hipotesis penelitian ini semakin tinggi *psychological well-being* maka akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement* sebjek dalam penelitian ini adalah 73 terdiri dari PNS PTT karyawan rsud bolaang mongondow utara diukur menggunakan skala *utrecht work engagement Scale-9* (UWES-9) dan alat ukur *the scale of psychological well- being* (SPWB). Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar r 0,587 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (p 0,050), berarti ada korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan *work-engagement*, sehingga hipotesis terbukti. Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,345 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi *work-engagement* sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dipaparkan diatas, diperoleh mayoritas karyawan berada ditingkat kesejahteraan psikologi yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan setiap karyawan dapat mempertahankan sikap positif dengan meningkatkan sosialisasi dengan rekan kerjanya menggali lebih dalam mengenai potensi dalam dirinya, dimana hal ini diharapkan mampu menciptakan rasa terikatnya terhadap pekerjaan rasa terikat terhadap perkerjaan itu kemudian diharapkan mampu meningkatkan efektifitas kerja dari karyawan.

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis, *Work Engagement*, Karyawan RSUD

*Abstrac*

*This study was conducted to determine the relationship between psychological well-being and work engagement in employees of the North Bolaang Mongondow Regional General Hospital. Based on the results of interviews, the researcher can conclude that data obtained by 9 out of 10 employees have problems with their work engagement. The hypothesis of this study is that the higher the psychological well-being, the higher the work engagement.The subjects in this study were 73 civil servants consisting of PTT employees of the North Bolaang Mongondow Regional General Hospital, measured using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) and The Scale of Psychological Well- being (SPWB) measuring instruments.Based on the results of testing the research hypothesis, a correlation coefficient of r 0.587 was obtained with a significance level of 0.000 (p 0.050), meaning that there is a positive correlation between psychological well-being and work-engagement, so the hypothesis is proven. The coefficient of determination (R^2) obtained in this study is 0.345, indicating that psychological well-being affects work-engagement by 34.5% and the remaining 65.5% is influenced by other factors. Based on the research results presented above, it is obtained that the majority of employees are at a high level of psychological well-being. Therefore, it is hoped that each employee can maintain a positive attitude by increasing socialization with his coworkers to dig deeper into his inner potential, where this is expected to create a sense of attachment to work The sense of attachment to the job is then expected to increase the work effectiveness of employees.*

*Keywords: Psychological Wellbeing, Work Engagement, Hospital Employees*

**PENDAHULUAN**

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 kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit dipengarughi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas tenaga kerja sebaiknya sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka manusia maupun sumber daya di dalam sebuah perusahaan/ organisasi memegang peran penting dalam pencapaian tujuan (Riniwati,2016).

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. Lockwod (2007) menjelaskan *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intektual. Menurtu Schaufeli & Bakker mendeskripsikan *work engagement* sebagai kondisi mental yang positif berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri dengan karakteristik , dedikasi , dan penyerapan.

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 (2011) menyatakan bahwa terdapat 63% karyawan berada dalam fase *“not engaged”*.  Sementara itu hanya 13% karyawan diseluruh dunia yang berkomitmen secara psikologis terhadap pekerjaannya dan kemungkinan memberikan kontribusi positif bagi peruahaan. Survei Gallup tahun 2011-2012 untuk Indonesia menunjukkan hasil yang tidak berbeda jauh, yaitu 77%+3 not engaged, 15%+2 *actively engaged*, dan hanya 8%+3 karyawan yang *engaged*. 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. Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak 9 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 dan tidak semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan cepat merasa lelah dan bosan jika mengerjakan pekerjaan yang sulit. pada aspek *dedication,* saat diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak terlalu tertantang untuk mengerjakan *job descnya*. Pada aspek *absorption*, karyawan tidak bisa berkonsentrasi penuh, dan karyawan merasa jika waktu terasa sangat lama ketika bekerja. 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.

Schaufeli dan Bakker (2003) ada terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu : a) tuntunan 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*. *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. Huppert (2009) kesejahteraan psikologis adalah hidup yang berjalan dengan baik, hal ini merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif. 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.

**METODE**

*Work engagement* merupakan kondisi seseorang yang terikat dalam menjalani pekerjaan sehingga meningkatkan antusias menjalani tugas, berdedikasi, dan bersedia memberikan energi terbesarnya. *Work engagement* diukur menggunakan skala *Utrecht Work Engagement* *Scale-9* yang disusun oleh Kristiana, Fajrianthi, dan Purwono dengan jumlah 9 item.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, sanggup melaksanakan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta sanggup untuk memenuhi aspek- aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri. Aspeknya antara lain dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, meningkatkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis akan diukur menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well- being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff.

**Subjek penelitian**

Penelitian ini menggunakan subjek laki-laki dan yang wanita yang berstatus PNS dan PTT bekerja sebagai karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara yang terletak di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Sulawesi Utara. Subjek dari penelitian ini akan dipilih dengan menggunakan sampling tidak acak (*non probability sampling*), dimana tidak semua populasi dapat terpilih menjadi sampling penelitian.

**Metode pengumpulan data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala berisi tentang pernyataan atau pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden serta mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *work engagement* dan kesejahteraan psikologis. Pada skala penelitian ini subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Skala ini menggunakan model likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada skala ini mempunyai sifat favorable dan unvaforable.

Skala *work engagement* diukur menggunakan skala *The Utrech Work Engagement Scale* 9 (UWES-9) yang diadaptasi oleh Kristiana, Fajrianthi, dan Purwono (2018). Berdasarkan perbandingan yang sistematis melalui sejumlah studi psikometrik antara UWES-9 dan UWES-17, Mills (2011 dalam Kristian, Fajrianthi, dan Purwono, 2018), menyimpulkan bahwa UWES-9 layak bahkan lebih disukai daripada UWES-17, karena UWES-9 dinilai sebagai versi sederhana atau parsimoni dari UWES-17 memiliki reliabilitas dan validitas yang serupa dengan UWES-17. Skala penelitian ini terdiri dari 9 item yang di dalamnya terdiri dari tiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption*. Semua item dalam skala *work engagement* bersifat *favorable*.

Skala Kesejahteraan Psikologis dalam penelitian ini adalah skala kesejahteraan psikologis Ryff dan Keyes (1995) yang telah diadaptasi secara bahasa dan budaya Indonesia oleh Rachmayani dan Ramdhani (2014). Skala ini terdiri dari 48 aitem dengan nilai korelasi aitem berkisar antara 0,304 hingga 0,580 serta reliabilitas sebesar 0,912. Dapat disimpulkan bahwa skala kesejahteraan psikologis tersebut valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**Metode Analisis Data**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni kesejahteraan psikologis dan variabel tergantung yakni *work engagement*. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis yaitu melakukan uji asumsi berbentuk uji normalitas dan uji linearitas. Adapun uji hipotesis yang digunakan yakni uji korelasi Product Moment untuk menentukan hubungan antara dua variabel (Arikunto,2002). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS version 21 for Windows

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan perempuan dan laki-laki berlokasi tempat kerja Bolaang Mongondow Utara Sulawesi Utara dan bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Utara. Dari kritria subjek tersebut, didapatkan responden sebanya 116 orang. Data gemografi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Data demografi Responden (N = 116)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Deskripsi subjek | Keterangan | Jumlah | Persentase |
| 1. | Usia | 21-30 tahun  31-40 tahun  41-50 tahun  >50 tahun | 50  32  21  13 | 43,10%  27,58%  18,10%  11,20% |
| 2. | Status Perkawinan | Menikah  Belum Menikah | 74  42 | 63,8%  36,2% |
| 3. | Pendidikan | SMK/SMA  D3  D4/S1  S2 | 7  29  76  4 | 6%  25%  65,5%  43,4% |
| 4. | Status Pekerjaan | ASN  PTT | 72  43 | 62,1%  37,1% |
| 5. | Masa Kerja | Masa kerja <1 tahun  Masa kerja 1-5 tahun  Masa kerja 5-10 tahun  Masa kerja >10 tahun | 2  57  18  39 | 1,72%  49,13%  15,51%  33,62% |

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, usia responden terentang antara 21 hingga >50 tahun, yang terbagi ke dalam empat kelompok, yaitu 21-30 tahun (n = 50;43,10%), 31-40 tahun (n = 32; 27,58%), 41-50 tahun (n = 21; 18,10%),dan >50 tahun (n = 13; 11,20%). Berdasarkan status perkawinan, mulai dari menikah (n = 74; 63,8) dan belum menikah (n = 42; 36,2%). Berdasarkan pendidikan, mulai dari SMK/SMA (n = 7; 6%), D3 (n = 29; 25%), D4/S1 (n = 76; 65,5%), dan S2 (n = 4; 43,4%). Berdasarkan status pekerjaan, mulai dari ASN (n = 72; 62,1%) dan PTT (n = 43; 37,1%). Berdasarkan masa kerja, terentang mulai kurang dari satu tahun hingga lebih dari 10 tahun, yang terbagi menjadi empat kelompok, yaitu ≤ 1 tahun (n = 2; 1,72%), lebih dari 1-5 tahun (n = 57; 49,13%), lebih dari 5-10 tahun (n = 18; 15,51), dan lebih dari 10 tahun (n = 39; 33,62%).

1. Deskripsi Data

Data yang disajikan dalam penelitian diperoleh dari skala *work engagement* dan kesejahteraan psikologis, data penelitian ini akan dijadikan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan skor empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik diolah dengan menggunakan aplikasi *software* analisis statistik.

Berdasarkan data hipotetik skala *work engagement* diperoleh hasil skor minimal sebesar (jumlah aitem variabel × skor minimal tiap aitem) = 9 × 1 = 9, skor maksimal (jumlah aitem variabel × skor maksimal tiap aitem) 9 × 4 = 36. Rata-rata hipotetik sebesar (skor maksimum + skor minimum) : 2 = (36 + 9) : 2 =22,5. Jarak sebaran adalah (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal) = 36 – 9 = 27. Sedangkan standar deviasi yang dimiliki bernilai (skor maksimum – skor minimum : 6 = (36 – 9) : 6 = 4,5.

Data hipotetik skala kesejahteraan psikologis diperoleh hasil skor minimal sebesar (jumlah aitem variabel × skor minimal tiap aitem) = 48 × 1 = 48, skor maksimal (jumlah aitem variabel × skor maksimal tiap aitem) = 48 × 4 =192. Rata-rata hipotetik sebesar (skor maksimum + skor minimum) : 2 = (192 + 48) : 2 =96. Jarak sebaran adalah (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal) = 192 – 48 = 144. Sedangkan standar deviasi yang dimiliki bernilai (skor maksimum – skor minimum) : 6 = (192 – 48) : 6 = 24.

Perhitungan data empirik, variabel *work engagement* diperoleh skor minimal sebesar 24, skor maksimal adalah 36, rerata empirtik sebesar 32,51 dan standar deviasi sebesar 3,652. Sedangkan data empirik variabel kesejahteraan psikologis diperoleh skor minimal 119, skor maksimal 191, rereta empirik sebesar 170,62 dan standar deviasi sebesar 18,413.

Tabel 4. Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Hipotetik | | | | Data Empirik | | | |
| Mean | Skor | | SD | Mean | Skor | | SD |
| Min | Max | Min | Max |
| *Work Engagement* | 116 | 22,5 | 9 | 26 | 4,5 | 32,51 | 24 | 36 | 3,652 |
| Kesejahteraan Psikologis | 116 | 96 | 48 | 192 | 24 | 170,62 | 119 | 191 | 18,413 |

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

1. Kategorisasi Variabel

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada kedua variabel penelitian. Kategorisasi yang kana digunakan adalah jenjang berdasarkan distribusi normal. Tujuan dari kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010).

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala *Work Engagement*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Norma | Interval | Kategori | Frekuensi | Presentasi |
| 1 | X ≥ ( μ + 1.σ ) | X ≥ 27 | Tinggi | 68 | 93.2% |
| 2 | ( μ - 1.σ ) ≤ X < ( μ + 1.σ ) | 18 ≥X < 27 | Sedang | 5 | 6.8% |
| 3 | X < ( μ - 1.σ ) | X < 18 | Rendah | 0 | 0% |
|  | Total |  |  | 73 | 100% |

**Keterangan :**

X : Skor Objek

μ : Mean hipotetik

σ : Standar Deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data *Work Engagement*, diketahui bahwa subjek penelitian berada dalam kategori tinggi sebanyak 68 orang (93,2%) , kategori sedang sebanyak 5 orang (6,8%), dan pada kategori rendah sebanyak tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori tinggi.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Kesejahteraan Psikologis

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Norma | Interval | Kategori | Frekuensi | Presentasi |
| 1 | X ≥ ( μ + 1.σ ) | X ≥ 120 | Tinggi | 72 | 98.6% |
| 2 | ( μ - 1.σ ) ≤ X < ( μ + 1.σ ) | 72 ≤ X < 120 | Sedang | 1 | 1.4% |
| 3 | X < ( μ - 1.σ ) | X < 72 | Rendah | 0 | 0% |
|  | Total |  |  | 73 | 100% |

**Keterangan :**

X : Skor Objek

μ : Mean hipotetik

σ : Standar Deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data Kesejahteraan Psikologis, diketahui bahwa subjek penelitian berada dalam kategori tinggi sebanyak 72 orang (98,6%), kategori sedang sebanyak 1 orang (1,4%), dan pada kategori rendah tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat Kesejahteraan Psikologis dengan kategori tinggi.

1. Uji Prasyarat
2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-sminov* (K-SZ) dengan kaidah apabila p > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila p ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji *Kolmogorov-smirnov* untuk variabel *work-engagement* diperoleh K-S Z = 0,242 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel *work-engagement* mengikuti sebaran data yang normal. Selanjutnya, hasil uji *Kolmogorov-smirnov* untuk variabel kesejahteraan psikologis diperoleh K-S Z =0,207 dengan p = 0,200*,* berarti sebarandata variabel kesejahteraan psikologis mengikuti sebaran data yang normal.

1. Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, maka penelitian melakukan uji prasyarat yang kedua yaitu uji linieritas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kesejahteraan psikologis dan variabel *work-engagement* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila p < 0,050 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linier dan apabila p ≥ 0,050 maka kedua variabel bukan merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F = 38,816 dengan p = 0,000 (p < 0,050) berarti hubungan kesejahteraan psikologis dengan *work-engagement* merupakan hubungan yang linier.

1. Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah uji prasyarat terpenuhi, maka peneliti melakukam uji hipotesis dengan analisis korelasi *product* *moment* dari person. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara dua variabel. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi prediktor dan variabel kriterium dan apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara variabel prediktor dan variabel kriterium. Dari hasil analisi korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,587 dan p = 0,000 (p < 0,050) berarti ada korelasi yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan *work-engagement*. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi *work-engagement*. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis maka semakin rendah *work-engagement*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan *work-engagement* pada penelitian ini diterima. Koefisien determinasi ( yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,345 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi *work-engagement* sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**PEMBAHASAN**

Sampel penelitian ini sebanyak 116 responden namun sebanyak 43 responden diduga menjawab kuesioner secara tidak serius oleh karena itu data yang diolah sebanyak 73 responden. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,587 dengan taraf signifikansi sebesar = 0,000 (p < 0,050), yang berarti ada korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan *work-engagement*, sehingga hipotesis terbukti. Koefisien determinasi ( yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,345 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi *work-engagement* sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) yang mengatakan bahwa interaksi antara *psychological well- being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement,* dimana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement tinggi* yang akan berlangsung dalam waktu lama. Lebih lanjut lagi, Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan jika *psychological well- being* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana tingginya *well- being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *wellbeing* akan menyebabkan rendahnya *engagement*.

Jika seorang karyawan dapat *engaged* apabila karyawan menemukan arti dan motivasi personal dalam bekerja, menemukan dukungan interpersonal yang positif, bekerja dalam lingkungan kerja yang efisien, mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan, mempunyai peluang untuk mengatakan ide, peluang untuk meningkatkan diri dan jika organisasi menunjukan kepeduliannya pada kesehatan dan well being karyawan. Kesehatan dan *well- being* ataupun *psychological well- being* karyawan adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja. *Psychological well- being* bisa didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sebetulnya (Ryff,1995).

Terdapat beberapa hal yang dapat mendukung hal ini, salah satunya yaitu, jika mengacu kepada definisi *Psychological well- being* oleh Ryff (1995) dijelaskan merupakan suatu kajian ilmu psikologi positif mengenai bagaimana penilaian manusia mengenai kelebihan dan kekurangan dalam dirinya serta pengembangan potensi optimal yang dimiliki. Sehingga berdasarkan pengertian tersebut bisa dikatakan bahwa *Psychological well-being* identik dengan psikologi positif. Psikologi positif memiliki peran dalam konteks pekerjaan, salah satunya yaitu dapat membuat seseorang memiliki *engagement*  dalam proses bekerjanya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan work-engagement pada individu karyawan RSUD Bolaang Mongondow Utara, dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,587 (p < 0,05) dengan koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,345 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi *work-engagement* sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Subyek penelitian yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis kategori tinggi sebanyak 72 orang (98,6%), kategori sedang sebanyak 1 orang (1,4%), dan pada kategori rendah tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat Kesejahteraan Psikologis dengan kategori tinggi.

Subjek penelitian yang memiliki tingkat *Work Engagement* berada dalam kategori tinggi sebanyak 68 orang (93,2%) , kategori sedang sebanyak 5 orang (6,8%), dan pada kategori rendah sebanyak tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Azwar, S. (2010*). Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, *12*(4), 393-417.

Gallup Jr, G. G., Anderson, J. R., & Platek, S. M. (2011). *Self-recognition*. Oxford University Press.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well‐being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well‐Being*, *1*(2), 137-164.

Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, *17*(2), 204-217.

Rachmayani, D., & Ramdhani, N. (2014). Adaptasi Bahasa dan Budaya Skala Psychological Well-Being Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta–2014. *Adaptasi Bahasa Dan Budaya Skala Psychological Well-Being*, 253-254.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

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*), 324-336.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, *69*(4), 719.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi‐sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, *1*(1),1-12.