



Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors

*Angel Paramitta*¹, *Achmad Irvan Dwi Putra*², *Sarinah*³

Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Telp. (061) 4578890

¹angelparamitta96@gmail.com, ²achmadirvandwiputra@unprimdn.ac.id,

³sarinahlumbantoruan@gmail.com

Abstract. *This research is based on the importance of positive attitude given by employees to their work which is one of the determinants of organizational success. Through a positive attitude, employees also show their engagement to their work which is a form of effort to improve the performance of the organization. The intention of this research is to find out the relationship between psychological well-being and work engagement. The subjects in this research were 114 employees of PT. Sumatera Berlian Motors selected with the purposive sampling method. The results of data analysis with the Pearson Product Moment showed coefficient of $r = 0,315$ and a significance value of $0,000$ ($p < 0,05$). This shows that there is positive relationship between psychological well-being and work engagement. Based on the results of this study it can be concluded that the research hypothesis is accepted, namely there is a positive relationship between psychological well-being with work engagement where the higher the level of psychological psychological well-being, the higher the engagement, and vice versa.*

Keywords: *organization, employee, work engagement, psychological well-being*

Abstrak Penelitian ini didasarkan pada pentingnya karyawan memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya yang merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi. Melalui sikap yang positif, maka karyawan juga menunjukkan keterikatannya terhadap pekerjaannya yang merupakan sebuah upaya meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah 114 orang karyawan PT. Sumatera Berlian Motors yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Hasil analisis data dengan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,315$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dimana semakin tinggi tingkat *psychological well-being* seseorang maka semakin tinggi pula *engagement*-nya., demikian sebaliknya.

Kata kunci: organisasi, karyawan, keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat saat ini menimbulkan persaingan ketat di antara perusahaan atau organisasi. Organisasi diartikan sebagai sebuah unit sosial yang



terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara kontinu untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2013). Untuk bisa bersaing dengan organisasi lain dan mencapai tujuannya, setiap organisasi perlu mengembangkan setiap sumber daya secara optimal. Sumber daya yang harus dikembangkan secara optimal salah satunya adalah Sumber Daya Manusia, dalam hal ini karyawan.

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing, tanggung jawab tersebut dapat ditunjukkan melalui kinerja yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Maka, sering pula dijumpai masalah berupa kurang maksimalnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi yang sering kali berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Hal serupa juga dijumpai peneliti melalui observasi dan wawancara singkat di PT. Sumatera Berlian Motors. Dari sejumlah karyawan yang diwawancarai peneliti, beberapa diantaranya menjelaskan bahwa mereka tertekan dengan banyaknya pekerjaan mereka, hal ini kemudian menimbulkan perasaan tidak menikmati pekerjaan mereka. Mereka juga sering tidak fokus pada pekerjaan mereka sehingga ada beberapa pekerjaan yang tertumpuk.

Kurangnya kesadaran beberapa karyawan untuk menunjukkan kinerja semaksimal mungkin mengakibatkan penilaian negatif konsumen terhadap organisasi tersebut. Hal ini dijumpai ketika peneliti melakukan observasi di PT. Sumatera Berlian Motors dan ada kesalahan dari salah satu karyawan dalam memasukkan pesanan kendaraan, sehingga mengakibatkan terhambatnya penjualan kendaraan ke konsumen. Akibat dari kelalaian tersebut, konsumen pun mengeluhkan masalahnya ke ATPM yang dapat berdampak bagi organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang memuaskan dapat ditunjukkan melalui kualitas kerja karyawan seperti menunjukkan ketulusan dalam bekerja, berdedikasi dalam melakukan tugas, dan memberikan perhatian lebih di dalam pekerjaannya. Dengan menunjukkan ketulusan, dedikasi dan perhatian di dalam pekerjaannya, berarti karyawan memiliki rasa terikat terhadap pekerjaan yang ia geluti.

Rasa terikat karyawan terhadap pekerjaannya disebut juga *work engagement*. *Work engagement* adalah keterlibatan dan kepuasan individu, serta antusiasmenya untuk bekerja (Amstrong, 2014). (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan, kepuasan dan antusiasme seseorang atas pekerjaan yang dia



lakukan. *Work engagement* adalah kondisi kesejahteraan atau pemenuhan positif terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan seseorang (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* sering disangkutpautkan dengan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja (Truss, Alfes, Delbridge, Shantz, & Soane, 2014).

Konsep *work engagement* mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berdedikasi, berkomitmen, dan setia terhadap organisasi dan orang disekitarnya (Marciano, 2010). Ada tiga aspek yang tercakup dalam *work engagement* yaitu : *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* (kekuatan) merupakan mental dan energi yang kuat pada saat bekerja, sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tekun ketika menghadapi masalah pekerjaan. *Dedication* (dedikasi) merupakan persaaan terlibat dengan kuat dalam suatu pekerjaan dan memiliki rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (absorpsi) berarti suatu tingkat pengalaman optimal yang dikarakteristikkan dengan perhatian, kurangnya kesadaran diri, distorsi waktu dan kesenangan intrinsik. Dengan kata lain karyawan serius dan terpusat dalam melakukan pekerjaannya.

Schaufeli dan Bakker (dalam Truss, dkk., 2014) menyatakan bahwa *work engagement* terkait secara signifikan dengan sikap, perilaku, niat, kesehatan dan kesejahteraan psikologis serta ciri-ciri kepribadian dari individu. Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah kesejahteraan psikologis atau yang biasa disebut *psychological well-being*. Ryff dan Keyes mendefinisikan *psychological well-being* sebagai pencapaian kesempurnaan yang menunjukkan realisasi potensi individu yang sesungguhnya (Papalia, Olds, & Feldman, 2008). Diener (dalam Papalia, dkk., 2008) juga menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan perasaan individu secara subjektif mengenai kenyamanan atau kebahagiaannya serta merupakan penilaian seseorang akan kehidupannya.

Ryff dan Keyes menjelaskan ada 6 dimensi dari *psychological well-being*, yakni : penerimaan diri (*self acceptance*) , hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) , kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) (Papalia et al., 2008). Penerimaan diri berarti memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri sehingga mampu menerima segala aspek dirinya termasuk yang baik maupun yang buruk. Hubungan positif berarti memiliki kehangatan , kepuasan, dan hubungan yang terpercaya dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk berempati, serta mengerti konsep



memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia. Kemandirian merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan sendiri, serta dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir atau berperilaku dengan cara tertentu, Penguasaan lingkungan berarti memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam mengontrol lingkungan, efektif dalam menggunakan peluang yang tersedia, mampu mengatur lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu. Sedangkan tujuan hidup berarti memiliki tujuan dalam hidup yang terarah serta merasakan adanya kebermaknaan dalam kehidupan masa lalu dan di masa yang akan datang. Selanjutnya, pertumbuhan pribadi mengacu pada kepekaan diri individu untuk menyadari potensinya, mencari peningkatan pada diri dan perilaku secara terus menerus dan memiliki kemampuan untuk merefleksikan diri secara efektif.

Psychological well-being berdasarkan pendekatan *eudaimonic* berkaitan dengan keseluruhan fungsi seseorang secara optimal di dalam kehidupannya (Seligman, 2011). Sejalan dengan penjelasan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa *psychological well-being* dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarath dan Manikandan (2014) terhadap 97 orang guru dari sekolah yang berbeda di Kerala Utara, India. Dimana penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) pada 300 orang guru sekolah menengah dari 3 kabupaten Kerala, India. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Melalui penelitian ini, ditemukan pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan guna meningkatkan *psychological well-being* dan memicu peningkatan *work engagement* di sekolah tersebut.

Berdasarkan pada penelitian oleh para ahli sebelumnya dimana menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat mempengaruhi *work engagement* serta dengan melihat adanya permasalahan berkaitan dengan *work engagement*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sumatera Berlian Motors yang merupakan salah satu *dealer* kendaraan Mitsubishi di kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors SM Raja Medan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *psychological well-being* seseorang maka semakin tinggi pula *work engagement*-nya.



Demikian sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* seseorang maka semakin rendah *work engagement*-nya.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jika ditinjau berdasarkan cara perolehan data. Hal ini dikarenakan data dalam penelitian ini diperoleh dari skor *work engagement* dan skor *psychological well-being*. Sedangkan apabila ditinjau dari tujuan penelitiannya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasional. Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah *work engagement* sebagai variabel *dependent* dan *psychological well-being* sebagai variabel *independent*.

Penelitian ini dilakukan pada 114 orang dari 179 orang karyawan PT. Sumatera Berlian Motors yang ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2016) dengan persentase tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana cara pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sanusi, 2011). Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah bukan tenaga penjual (*sales*), bukan merupakan tenaga *outsourcing* dan sudah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut.

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Adapun skala yang dipakai dalam penelitian ini ada 2, yaitu skala *work engagement* dan skala *psychological well-being*.

Skala *work engagement* terdiri dari 28 butir pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu : *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), *absorption* (absorpsi). Berdasarkan uji reliabilitas pada skala *work engagement* diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa skala *work engagement* ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Sedangkan skala *psychological well-being* terdiri dari 46 butir pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (dalam Papalia, dkk., 2008) yakni : penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Berdasarkan uji reliabilitas pada skala *psychological well-being* diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar



0.951. Hal ini menunjukkan bahwa skala *psychological well-being* ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Teknik Analisa data yang dipakai untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah teknik *Pearson Correlation (Pearson Product Moment)*. Uji asumsi terlebih dahulu dilakukan, sebelum data data dikumpulkan yang meliputi uji normalitas untuk menentukan apakah data penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak dan uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel penelitian menunjukkan hubungan yang linier.

Hasil

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel *work engagement* dan *psychological well-being* diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1 & 2.

Tabel 1
Kategorisasi Data Work Engagement dan Psychological Well—being

Variabel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Work Engagement	Tinggi	15	13,16
	Rendah	76	66,67
	Sedang	23	20,17
Total		114	100,00
Psychological Well-being	Tinggi	1	1
	Rendah	107	93,86
	Sedang	6	5,26
Total		114	100,00

Tabel 2
Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik

Variabel	Mean		Std, Deviasi
	Empirik	Hipotetik	
Work Engagement	71,34	70	14,516
Psychological Well-being	120,84	115	12,811

Berdasarkan kategori pada tabel 1, maka dapat dilihat bahwa untuk variabel *work engagement* terdapat 15 subjek (13,16%) yang memiliki *work engagement* rendah, terdapat 76 subjek (66,67%) yang memiliki *work engagement* menengah, dan terdapat 23



subjek (20,17%) yang memiliki *work engagement* tinggi. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *work engagement* menengah. Sedangkan untuk variabel *psychological well being* terdapat 1 subjek (0,88%) yang memiliki *psychological well-being* rendah, terdapat 107 subjek (93,86%) yang memiliki *psychological well-being* menengah, dan terdapat 6 subjek (5,26%) yang memiliki *psychological well-being* tinggi. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *psychological well-being* m, Apabila mean empirik lebih besar dari pada mean hipotetik, maka hasil penelitian yang diperoleh akan dinyatakan tinggi, demikian sebaliknya.

Hasil analisa untuk skala *work engagement* memperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu $71,34 > 70$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* pada diri subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya. Sedangkan hasil analisa untuk skala *psychological well-being* juga diperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu $120,84 > 115$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological well-being* pada diri subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Setiap variabel penelitian dikenai uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebar secara normal. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai $p > 0,05$ (Priyatno, 2011). Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *work engagement*, memperoleh hasil koefisien *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,618 dengan nilai $p = 0,420$ ($p > 0,05$). Sedangkan uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *psychological well-being* memperoleh hasil koefisien *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,920 dengan nilai $p = 0,183$ ($p > 0,05$). Sejalan dengan hal itu, maka data pada kedua variabel tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		WE	PWB
N		114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71,34	120,84
	Std. Deviation	14,516	12,811
Most Extreme Differences	Absolute	,058	,086
	Positive	,053	,065
	Negative	-,058	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,618	,920
Asymp. Sig. (2-tailed)		,840	,365



Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah distribusi variabel penelitian yaitu variabel *work engagement* dan *psychological well-being* memiliki hubungan linear Uji F (Anova). Uji linieritas yang dilakukan pada variabel *work engagement* dan *psychological well-being* menunjukkan koefisien F senilai 15,856 dengan signifikansi senilai 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan variabel – variabel penelitian memiliki hubungan linier serta telah memenuhi syarat untuk dianalisa dengan menggunakan *Pearson Correlation* yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			F	Sig.
WE * PWB	Between Groups	(Combined)	1,223	,224
		Linearity	15,856	,000
		Deviation from Linearity	,882	,666
	Within Groups			
	Total			

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan *psychological well-being*. Oleh karena itu maka dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil Uji statistik dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
 Korelasi Antara *Work Engagement* dengan *Psychological Well-being*

Correlations			
		Work Engagement	Psychological Well-being
WE	Pearson Correlation	1	,359**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	114	114
PWB	Pearson Correlation	,359**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil analisa korelasi antara *work engagement* dan *psychological well-being* menunjukkan koefisien *Pearson Product Moment* senilai 0,359 dan p senilai 0,000 ($p <$



0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang bernilai positif antara *work engagement* dengan *psychological well-being*.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan pada 114 orang pegawai PT. Sumatera Berlian Motors, diperoleh hasil berupa adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yaitu nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebesar $r = 0,359$ dan nilai $p = 0.000$. Artinya semakin tinggi *psychological well-being* pada karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya dan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* pada karyawan maka semakin rendah *work engagement* yang dimilikinya.

Hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) pada 300 orang guru sekolah menengah dari 3 kabupaten Kerala, India. Hasil penelitian ini menunjukkan *work engagement* terkait secara signifikan dengan *psychological well-being*. Dalam penelitian ini, ditemukan pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan guna meningkatkan *psychological well-being* dan memicu peningkatan *work engagement* di sekolah tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* seseorang yang ditunjukkan dengan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, memiliki makna hidup, mampu mengatasi masalah, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan bisa mengikuti keyakinannya sendiri maka tingkat *work engagement*-nya juga akan tinggi, demikian sebaliknya.

Dari penelitian ini juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,129. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumbangan 12,9 persen *psychological well-being* mempengaruhi *work engagement* dan selebihnya 87,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti *perceived organizational support*, *work-family enrichment*, *tenure*, dan lain-lain.

Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa terdapat dari 114 orang karyawan PT. Sumatera Berlian Motors yang menjadi subjek penelitian 6 orang karyawan atau 5,26% karyawan berada di kategori tinggi, 107 orang karyawan atau 93,86% berada di kategori menengah dan 1 orang karyawan atau 0,88% berada di kategori rendah. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors tergolong sedang



Penelitian ini juga meneliti tingkat *work engagement* karyawan PT. Sumatera Berlian Motors, ditemukan bahwa karyawan PT. Sumatera Berlian Motors cenderung memiliki tingkat *work engagement* menengah. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana terdapat 23 orang karyawan atau 20,17% karyawan berada di kategori tinggi, 76 orang karyawan atau 66,67% berada di kategori menengah dan 15 orang karyawan atau 13,16% berada di kategori rendah. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors tergolong menengah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin positif sikap individu baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang di sekitarnya, merasa bahagia dengan keadaannya dan mampu mengaktualisasikan dirinya, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya, demikian pula sebaliknya.

Karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain, tidak dapat menentukan keputusan sendiri, tidak dapat mengatur perilaku dengan baik, tidak memiliki tujuan hidup serta kurang mampu mengembangkan dirinya adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki *psychological well-being* yang rendah. Ryff dan Singer (dalam Papalia, dkk., 2008) memaparkan bahwa *psychological well-being* bukan hanya berarti bersih dari penyakit mental, tetapi merupakan perasaan akan kenyamanan psikologis yang berhubungan dengan perasaan akan eksistensi diri yang sehat.

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang kurang sejahtera secara psikologis, akan sulit untuk mengaktualisasikan dirinya. Di dalam dunia kerja pun mereka akan sulit untuk mengeluarkan kemampuan yang ada di dalam dirinya, dalam hal ini yang dimaksud adalah kesulitan karyawan untuk menunjukkan keterikatannya terhadap pekerjaannya demi mendorong kinerjanya di dalam perusahaan tersebut.

Simpulan

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, yang artinya semakin tinggi *psychological well-being* akan menyebabkan tingginya *work engagement* seseorang. *Work engagement* yang tinggi bergantung pada sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, kemampuan menentukan keputusan sendiri serta mengatur tingkah laku dengan baik, kemampuan menciptakan lingkungan sedemikian rupa yang sesuai dengan kebutuhannya, dimilikinya tujuan hidup dan mampu membuat



hidupnya lebih berarti, serta kemampuan untuk mengeksplorasi dan mengaktualisasikan dirinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *psychological well-being* terhadap variabel *work engagement* adalah sebesar 12,9 %, selebihnya 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti *perceived organizational support*, *work-family enrichment*, *tenure*, dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan di atas, diperoleh bahwa mayoritas karyawan berada di tingkat *psychological well-being* yang sedang. Oleh karena itu diharapkan setiap karyawan dapat mengembangkan sikap positif dengan cara 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 pekerjaan itu kemudian diharapkan mampu meningkatkan efektifitas kerja dari karyawan.

Peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat turut membantu meningkatkan *work engagement* karyawannya dengan cara lebih membangun kedekatan dengan karyawannya sehingga dapat tercipta hubungan positif antara perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara membuat *workshop* atau *gathering* untuk seluruh karyawan sehingga dapat membangun kedekatan antar individu. Perusahaan juga diharapkan mampu mendukung pengembangan potensi karyawan di perusahaan tersebut dengan cara menyediakan seminar atau pelatihan kerja sehingga dapat menambah wawasan karyawan akan potensi yang dimiliki.

Kepustakaan

Armstrong, M. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. United Kingdom : Ashford Colour press Ltd. Diunduh dari: <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=406A7EEADC0B36BD5C7120AB94165A8F> tanggal 19 Juli 2018.

Bakker, A. B & Leiter, M. P. 2010. *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. Diunduh dari: <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=F25E297D1D401140668D15481C5F8AD2> tanggal 20 Juli 2018.

Mangkunegara, A. A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Marciano, P. L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work*. New York : McGraw Hill Companies, Inc. Diunduh dari: <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=A9DF0A2E36AB3B463D550520F1CC63B1> tanggal 21 Juli 2019.
- Papalia, D. E., Old, S. E. & Feldman, R. D. 2008. *Human Development*. Jakarta : Kencana.
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Robbins, S. P. & Judge T. A. 2013. *Organizational Behavior 15th ed*. New Jersey : Pearson Education, Inc. Diunduh dari: <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=9C7137F28578A33322F90790329464F6> tanggal 16 Juli 2018.
- Sanusi, A. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarath, P. & Manikandan, K. 2014. Work Engagement and Work Related Wellbeing of School Teachers. *Journal of Social Scienc, Vol. V Issue 22* diunduh dari: https://www.academia.edu/10000289/Work_Engagement_and_Work_related_Well_being_of_School_Teachers tanggal 27 Agustus 2018.
- Seligman, M. E. 2011. A Visionary New Understanding of Happiness and Well Being. New York : Free Press. Diunduh dari: https://books.google.co.id/books?id=ng7RJWudoQC&source=gbs_slider_cls_metadata_7_mylibrary&redir_esc=y tanggal 19 Juli 2018.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. & Soane E. 2014. *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York: Routledge. Diunduh dari: https://books.google.co.id/books?id=dU7hAQAAQBAI&num=10&redir_esc=y tanggal 17 Juli 2018.
- Vijayakumari, K. & Vrinda K. C. 2016. Work Engagement in relation to Psychological Well-Being and Motivation at Work. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences, Vol.4*. Diunduh dari: <http://gjbss.org/current-issue/> tanggal 20 Juli 2018.