



## ***Psychological Well-Being dan Work Engagement Karyawan CV Sentosa Abadi Morowali, Sulawesi Tengah***

**Frolis Labiro<sup>1\*</sup>, Happy Cahyani Sunusi<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Halu Oleo, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Khairun, Indonesia

Alamat: Jl. Pertamina Kampus II Unkhair Gambesi Kota Ternate Selatan

\*Korespondensi penulis: [happycavyani@unkhair.ac.id](mailto:happycavyani@unkhair.ac.id)

**Abstract.** The purpose of this study was to examine the relationship between psychological well-being and employee work engagement at CV Sentosa Abadi. This research approach uses a quantitative method with 108 employees as research subjects with the criteria of employees who are still working at CV Sentosa Abadi for at least 6 months. The data collection tool used PWB-18 questionnaire and UWES-9 questionnaire while data analysis used the Spearman Rank correlation test with a p-value  $\leq 0.05$ . The results showed that 70 employees were in the moderate category for psychological well-being and 51 employees were in the very high category for work engagement. The results of the correlation test showed that the relationship between psychological well-being and work engagement was 0.492 in the fairly strong category with a p-value of  $0.000000059 \leq 0.05$ , which means there is a significant relationship between the two variables. The higher the psychological well-being so the higher the employee's work engagement and so does the opposite.

**Keywords:** Employee, Psychological Well-Being, Work Engagement.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* karyawan di CV Sentosa Abadi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 108 karyawan dengan kriteria karyawan yang masih bekerja di CV Sentosa Abadi selama minimal 6 bulan. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner PWB 18 aitem dan kuesioner UWES 9 aitem sedangkan analisa data menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan nilai p-value  $\leq 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan 70 karyawan berada pada kategori sedang untuk *psychological well-being* dan 51 karyawan pada kategori sangat tinggi untuk *work engagement*. Hasil uji korelasi didapatkan hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* sebesar 0,492 berada pada kategori cukup kuat dengan nilai p-value sebesar  $0,000000059 \leq 0,05$  yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi juga *work engagement* karyawan dan begitu juga sebaliknya.

**Kata Kunci:** Karyawan, *Psychological Well-Being*, *Work Engagement*.

### **1. LATAR BELAKANG**

Orang bekerja untuk dapat mengubah kondisi hidup dan mencapai tujuan hidupnya, termasuk memenuhi kebutuhan hidup, keberlangsungan hidup, dan pemeliharaan kehidupan (Astuti & Dhania, 2022). Astuti & Dhania juga menambahkan bahwa saat ini bekerja bukan hanya sekedar mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan di tempat kerja namun lebih besar daripada itu sehingga penting bagi perusahaan untuk mengatur karyawannya. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga bagi perusahaan, dengan memberikan karir yang stabil dalam jangka panjang adalah hal yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan

itu sendiri (Ilmiawan, Sukiatni, & Kusumandari, 2023). Karyawan yang memiliki keunggulan dalam kualitas menjadi hal yang dibutuhkan pada perkembangan ekonomi saat ini sehingga banyak perusahaan mengharapkan karyawan menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, mengambil tanggung jawab untuk pengembangan karir profesionalnya, serta berkomitmen untuk memiliki standar prestasi dengan kualitas tinggi (Astuti & Dhania, 2022). Setiap perusahaan penting untuk melakukan strategi terkait dengan pengelolaan yang baik dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan sumber daya manusia yang dimiliki hingga pada akhirnya selama bekerja karyawan dapat menumbuhkan rasa keterikatan dengan pekerjaannya (Yusuf & Al Arif, 2015).

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif atau secara emosi terlibat dengan kata lain bahwa setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Mujiasih, 2015). Sesuai juga dengan pendapat Choochom (2016) bahwa karyawan dituntut secara aktif menginvestasikan diri mereka secara fisik, emosional, dan kognitif bagi pekerjaan. *Work engagement* memberikan kontribusi yang besar dalam produktivitas sebuah organisasi karena individu memiliki sikap emosional yang positif seperti memiliki semangat dan percaya diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Xanthopoulou et al, 2013). *Work engagement* merupakan perasaan dan perilaku nyata yang positif pada seorang individu mengenai tempat kerjanya yang berhubungan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan (Bakker & Leiter, 2010). Bakker (2011) menambahkan bahwa *work engagement* merupakan konstruk psikologi positif dimana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja. Perusahaan akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan antusias terhadap apa yang mereka kerjakan supaya dapat mencapai hasil yang optimal (Saragih & Yuniasanti, 2023). Saragih & Yuniasanti juga menambahkan bahwa stabilitas perusahaan akan terganggu jika sebagian besar karyawan di perusahaan tidak *engaged*, seperti karyawan yang *partially-engaged* tidak akan fokus pada pengerjaan tugas dimana bagi mereka pekerjaan yang penting selesai.

*Work engagement* dapat memberikan dampak secara positif seperti kesehatan individu serta keberhasilan suatu organisasi (Saraswati & Lie, 2018). *Work engagement* juga berdampak pada komitmen organisasi, kreativitas, motivasi, serta menghasilkan *contextual performance* dan *task* yang baik (Boyd et al, 2011; Bakker & Xanthopoulou, 2013; Bakker et al, 2014; Christian et al, 2011). *Work engagement* yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada individu (Strijk et al, 2013). Hasanah & Budiani (2019) mengungkapkan beberapa karakteristik individu yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya, yaitu 1)

individu yang berpikir positif dan selalu memiliki rasa semangat terhadap tempat dirinya bertugas sebagai bentuk terwujudnya keterikatan individu tersebut dengan lingkungan kerja dan 2) individu memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan pekerjaan dan memiliki perasaan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sedangkan *work engagement* yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti dapat menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh sehingga tingkat *turnover* akan tinggi yang berdampak pada kerugian (Sungkit & Meiyanto, 2015; Wicaksono, 2020). Agustina (2020) juga menambahkan *work engagement* yang rendah berpengaruh pada sikap dan perilaku individu seperti sering bersikap sinis dan rentan mengalami kelelahan. Dari beberapa hal diatas dapat menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang krusial dan harus mendapat perhatian.

Schaufeli & Bakker (2004) mengartikan *work engagement* mengacu pada keadaan positif, afektif-motivasi dari energi tinggi yang dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan. Berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2004) terdapat 3 dimensi dari *work engagement* yaitu 1) *vigor* adalah tingkatan ketahanan mental tertinggi ketika kerja, adanya kemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin serta memiliki energi yang tinggi dalam bekerja; 2) *dedication* berfokus pada individu yang memiliki rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, biasanya mereka akan memiliki perasaan antusias yang tinggi, bangga dengan pekerjaannya, penuh inspirasi dan merasa tertarik pada tantangan di dalam pekerjaan; 3) *absorption* adalah situasi dimana karyawan selalu fokus, konsentrasi, dan serius saat melakukan pekerjaannya. Individu dengan tingkat *absorption* yang tinggi merasakan waktu cepat berlalu dikarenakan ia fokus dan menyukai pekerjaan yang sedang ia lakukan serta sebaliknya, individu dengan tingkat *absorption* yang rendah akan merasa waktu lambat berlalu dan tidak menikmati apa yang sedang dikerjakannya (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada 3 orang karyawan di CV Sentosa Abadi, yang terdiri dari satu karyawan bagian keuangan, satu karyawan bagian administrasi dan satu karyawan juru masak ditemukan bahwa karyawan yang berkerja di CV Sentosa Abadi rata-rata datang tepat waktu, jarang terlambat dikarenakan perusahaan menerapkan sistem pemotongan poin jika terlambat yang nantinya akan berimbas pada *income* karyawan. Karyawan rata-rata bekerja seperti biasanya, seperti mengerjakan pekerjaan hanya sekedar untuk memenuhi tanggungjawab mereka saja, hanya sekedar pekerjaan yang penting selesai dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi juga memiliki dedikasi yang cukup akan pekerjaan mereka dimana mereka bekerja karena membutuhkan uang untuk memenuhi kehidupan ekonomi keluarga.

Berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan fokus dalam keahlian dan bidang pekerjaan mereka masing-masing selama bekerja, tidak terganggu dengan kegiatan atau kejadian-kejadian yang dapat mengalihkan perhatian selama bekerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah *psychological well-being*. Robertson & Cooper (2010) juga menambahkan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan penting terkait dengan suksesnya organisasi dikarenakan *psychological well-being* merupakan prediktor yang kuat dalam menunjukkan *work engagement* daripada kepuasan kerja. *Psychological well-being* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa kehidupannya bermakna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri, penguasaan diri, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya (Garcia & Alandate, 2015). Jika kondisi psikologis karyawan tidak baik atau mengandung sikap yang negatif maka akan mempengaruhi kualitas kerja yang disebut dengan *work engagement* karena hubungan interaksi yang terjadi antara *psychological well-being* dapat mengarah kepada *full engagement* yang baik (Robertson & Cooper, 2010). Lebih lanjut Ryff & Singer (2008) menjelaskan *psychological well-being* sebagai potensi individu untuk memenuhi fungsinya sebagai manusia yang utuh, mempunyai tujuan serta makna hidup dalam penerimaan dirinya sebagai manusia, memiliki hubungan baik dengan orang lain, mempunyai rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan, mampu mengendalikan lingkungan sesuai kebutuhan serta otonomi.

Ryff & Singer (2008) menjelaskan enam dimensi dari *psychological well-being*, antara lain: 1) *Self acceptance* yaitu kondisi individu dimana ia dapat memahami perasaan, motivasi dan tindakannya dan mempunyai harga diri yang positif; 2) *Positive relationship with others* yaitu hubungan interpersonal berdasarkan cinta, kasih sayang, perasaan hangat dengan orang lain, empati yang kuat, dan persahabatan; 3) *Purpose in life* merupakan keyakinan diri yang terarah dan disengaja pada makna dan tujuan hidup; 4) *Environmental mastery* yaitu kemampuan mengontrol diri sendiri untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis seseorang; 5) *Personal growth* yang berkaitan dengan aktualisasi diri individu yang melibatkan proses pengembangan potensi diri seperti memiliki kesehatan mental, keterbukaan diri terhadap pengalaman dan menjadikannya sebagai evaluasi dan bertumbuh melalui tantangan baru; dan 6) *Autonomy* yang berarti individu memiliki *self-determination*, kemandirian dan kebebasan berperilaku yang muncul dari dalam diri yang menekankan bahwa individu memiliki otoritas atas dirinya sendiri sehingga tidak perlu

bertanya dan mendapatkan izin dari orang lain dan justru menilai dirinya sendiri dengan batasan yang telah ia ciptakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari & Vrinda (2016) menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work engagement* yang ditunjukkan ketika orang bahagia secara positif maka mereka akan bekerja lebih keras, lebih cepat dan lebih baik. Hal ini didukung juga oleh penelitian Oktavia, Eva, & Achmad (2021) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterlibatan kerja bagi pekerja milenial di Malang. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Dhania (2022) yang menemukan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *work engagement* dengan *psychological well-being* pada karyawan di Sumber Makmur. Penelitian yang dilakukan oleh Ilmiawan, Sukiatni, & Kusumandari (2023) menemukan bahwa ada hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dengan semakin tinggi *psychological well-being* karyawan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan dan begitu pula sebaliknya. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Yuniasanti (2023) bahwa semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan milenial dan sebaliknya jika semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan milenial.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti berkesimpulan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga *work engagement* karyawan tersebut. Dari data yang diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara pada tiga karyawan di CV Sentosa Abadi bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut hanya sekedar bekerja karena ketertarikan dari *income* yang didapatkan per bulan tanpa melihat beban kerja atau resiko pekerjaan mereka. CV Sentosa Abadi merupakan perusahaan yang berlokasi jauh dari pusat kota Morowali, yaitu di desa Bahomakmur dengan akses yang kurang memadai dan sedikit susah untuk dijangkau sehingga banyak peneliti yang kurang tertarik untuk melakukan penelitian disana. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan di CV Sentosa Abadi Morowali, Sulawesi Tengah.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah total populasi sebanyak 500 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu karyawan yang masih bekerja di CV Sentosa Abadi selama minimal 6 bulan. Responden penelitian sebanyak 108 karyawan dari divisi yang berbeda-beda yang memiliki rentang usia 21 sampai 50 tahun dengan durasi bekerja minimal 6 bulan dan paling lama 10 tahun. Responden penelitian laki-laki sejumlah 59 karyawan dan perempuan sebanyak 49 karyawan. Karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi memiliki riwayat pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari lulusan SMA sebanyak 44 karyawan, lulusan S1 sebanyak 61 karyawan, dan lulusan S2 sebanyak 3 karyawan.

Prosedur pengambilan data menggunakan kuesioner *Psychological Well Being* (PWB-18) oleh Ryff & Keyes (1995) dengan jumlah total 18 aitem pernyataan dan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) oleh Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) dengan jumlah total 9 aitem pernyataan. Kuesioner PWB menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban "sangat setuju" diberi nilai 5, "setuju" diberi nilai 4, "netral" diberi nilai 3, "tidak setuju" diberi nilai 2 dan "sangat tidak setuju" diberi nilai 1, sehingga diharapkan responden memilih angka yang sesuai dengan kehidupan mereka sedangkan kuesioner UWES juga menggunakan skala Likert namun memiliki pilihan jawaban yang berbeda, sebagai berikut: "selalu" diberi nilai 5, "sering" diberi nilai 4, "kadang-kadang" diberi nilai 3, "jarang" diberi nilai 2, dan "tidak pernah" diberi nilai 1.

Uji coba skala (*tryout*) dilakukan sebelum mengambil data dilakukan pada 30 karyawan di perusahaan fokus pada bidang pertambangan yang serupa dengan CV Sentosa Abadi. Berdasarkan uji validitas kuesioner PWB didapatkan hasil koefisien validitas aitem antara 0,362 sampai 0,766 dengan batas nilai R-Tabel sebesar 0,361 dan hasil uji reliabilitas memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,857, yaitu  $\alpha > 0,60$ . Begitu juga hasil uji validitas pada kuesioner UWES didapatkan hasil koefisien validitas aitem antara 0,609 sampai 0,855 dengan batas nilai R-Tabel sebesar 0,361 dan hasil uji reliabilitas sebesar 0,903, yaitu  $\alpha > 0,60$  yang berarti kuesioner PWB dan UWES dinyatakan valid dan reliabel untuk dijadikan instrument penelitian.

Tehnik analisis data menggunakan *Spearman's Rank Correlation Coefficient* dengan nilai signifikansi p-value  $\leq 0,05$ . Tehnik analisis *Spearman's Rank Correlation* dipilih sebagai uji analisis pada penelitian ini karena data kedua variabel sudah dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dan didapatkan bahwa data variabel *work engagement* berdistribusi tidak normal.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dari 108 karyawan di CV Sentosa Abadi melalui kuesioner diolah dan didapatkan hasil *descriptive statistic* sebagai berikut:

**Tabel 1. Descriptive Statistic**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Psychological Well-Being	108	18	90	62,05	10,397
Work Engagement	108	9	45	36,60	7,702

Hasil *descriptive statistic* berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui responden penelitian sebanyak 108 karyawan. Variabel *psychological well-being* mendapat nilai rata-rata sebesar 62,05 dengan nilai terendah 18 dan nilai tertinggi 90. Nilai rata-rata pada variabel *work engagement* adalah 36,60 dengan nilai terendah 9 dan nilai tertinggi 45. *Standar deviation* variabel *psychological well-being* sebesar 10,397 sedangkan *work engagement* sebesar 7,702.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan di CV Sentosa Abadi sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Psychological Well Being**

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
18 - 41	Rendah	3	2,78%
42 - 65	Sedang	70	64,81%
66 - 90	Tinggi	35	32,41%
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 108 karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi, ada 35 karyawan yang memiliki *psychological well-being* kategori tinggi, 70 karyawan pada kategori sedang dan hanya ada 3 karyawan pada kategori rendah.

**Tabel 3. Kategorisasi Work Engagement**

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
9 – 15	Sangat Rendah	2	1,86%
16 – 23	Rendah	5	4,63%
24 – 30	Sedang	14	12,96%
31 – 37	Tinggi	36	33,33%
38 – 45	Sangat Tinggi	51	47,22%
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi yang memiliki kategori *work engagement* sangat tinggi sebanyak 51 karyawan, 36 karyawan pada kategori tinggi, 14 karyawan pada kategori sedang, 5 karyawan pada kategori rendah, dan hanya ada 2 karyawan pada kategori sangat rendah.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu *psychological well-being* dan *work engagement* dengan menggunakan teknik *Spearman's Rank Correlation Coefficient*. Adapun kriteria koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval	Kategori
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Sedang/Cukup Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Tingkat signifikansi pengujian hipotesis dengan teknik *Spearman's Rank Correlation Coefficient* adalah  $p\text{-value} \leq 0,05$ . Jika diperoleh nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*. Namun jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut. Hasil uji korelasi Spearman Rank dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman Rank**

Variabel	P (Spearman)	Sig. (p-value)	Keterangan
Psychological Well-Being dan Work Engagement	0,492	0,000000059	Cukup Kuat, Hubungan Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi antara kedua variabel sebesar 0,492 berada pada kategori cukup kuat dan nilai  $p\text{-value} \leq 0,05$  yaitu  $0,000000059 \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*.

## Pembahasan

*Psychological well-being* memegang peranan penting terhadap *work engagement* seorang karyawan di perusahaan dengan hubungan yang sangat positif dimana jika seorang karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dalam bekerja maka semakin tinggi juga keterikatan karyawan tersebut pada pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Soeharso & Utami (2020) bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya jika semakin rendah

*psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki karyawan tersebut. Muhadi dan Izzati (2020) juga berpendapat bahwa *psychological well-being* menjadi prediktor yang kuat dalam mempengaruhi *work engagement*. Lebih lanjut Saragih & Yuniasanti (2023) berpendapat bahwa adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* mengartikan bahwa setiap aspek *psychological well-being* memberikan sumbangan yang positif terhadap *work engagement*.

*Work engagement* seorang karyawan juga akan meningkat apabila dirinya memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya sendiri pada saat bekerja sekalipun dirinya tidak memiliki ketrampilan tinggi yang terlihat pada hasil data terdapat 51 karyawan di CV Sentosa Abadi memiliki *work engagement* sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Schaufeli & Bakker (2004) yang menyatakan bahwa apabila seseorang mempunyai *work engagement* yang baik, maka ia mampu untuk berperilaku dan berfungsi secara positif di tempat mereka bekerja. Lebih lanjut Bakker et al (2020) menambahkan bahwa memiliki *work engagement* yang baik juga membantu dalam pengelolaan sikap yang mencakup komponen emosional, kognitif, dan perilaku sehingga terjadi peningkatan kreativitas saat bekerja. Safinaz & Izzati (2022) juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan menyadari dan menerima kekurangan atau kelebihan yang dimiliki, memiliki kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan pada diri, mampu mengelola kehidupannya, berhubungan baik dengan rekan kerjanya, memiliki tujuan hidup dan memiliki otoritas atas dirinya sendiri. Hal tersebut kemudian yang membuat seorang karyawan menunjukkan sikap positif seperti merasa terikat dan totalitas dalam bekerja.

Karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi juga memiliki ketertarikan dalam bekerja karena dengan bekerja mereka bisa mendapatkan *income* yang mendukung kehidupan keluarganya sehari-hari. Terlihat dengan banyak karyawan yang rela jauh dari keluarga, tinggal di tempat yang agak terpencil dan susah dijangkau demi memenuhi tuntutan ekonomi keluarga. Bakker & Leiter (2010) mendukung pendapat ini dengan mengatakan bahwa *work engagement* adalah konsep motivasi dimana karyawan yang *engaged* merasa ter dorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja, karyawan berkomitmen mencapai tujuan secara antusias dengan mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka. Jika tujuan hidup diperjuangkan dengan semangat tinggi maka niat itu akan mengarahkan segala kegiatannya sehari-hari (*engaged*). Ryff (2014) juga mendukung pernyataan ini dan sepakat dengan salah satu dimensi *psychological well-being* yaitu *purpose in life* adalah memiliki tujuan hidup dan rasa keteraturan, merasa ada makna untuk kehidupan sekarang dan masa lalu, memegang keyakinan yang memberi tujuan kehidupan, memiliki maksud dan tujuan untuk hidup.

Sebanyak 51 karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi merupakan lulusan S1 dimana mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Mangaria (2017) bahwa *psychological well-being* memberikan sumbangan efektif bagi *work engagement* pada orang-orang yang memutuskan untuk berkarir berbeda dengan latar belakang pendidikan mereka dengan kontribusi sebesar 38,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti *perceived organizational support*. Mujiasih (2015) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Teori ini sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan di CV Sentosa Abadi bahwa mereka diberikan tempat tinggal (*mess* karyawan), makanan ditanggung setiap harinya dan mendapatkan uang lembur bagi karyawan yang bekerja lewat dengan waktu normal yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan data diperoleh karyawan yang bekerja di CV Sentosa Abadi kebanyakan paling lama 3 sampai 5 tahun bahkan ada yang sudah bekerja sampai 10 tahun dan jumlah karyawan yang *resign* lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang diterima bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena situasi lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang terjalin sangat baik antara karyawan dengan karyawan berbeda divisi ataupun antara karyawan dengan *manager* perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dami, FoEh, & Manafe (2022) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi *work engagement* seorang karyawan, yaitu 1) aspek kognitif terkait dengan keyakinan karyawan dengan organisasi seperti pimpinan dan situasi kerja; 2) aspek emosi terkait cara pegawai merasakan, seberapa tinggi tingkat pengetahuan mereka perihal kepemimpinan sikap positif atau negatif terhadap organisasi serta para pemimpinnya, dan 3) aspek fisik dari keterlibatan karyawan terkait dengan energi fisik yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Rizky & Sadida (2019) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan sebagai kondisi mental subjektif yang menggambarkan diri seorang karyawan di tempat kerjanya dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Didukung juga oleh Marwan (2016) bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa bahagia bekerja di dalam perusahaan yang dinilai berdasarkan pandangan mereka, perasaan, dan persepsi terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya serta keperdulian pemimpin terhadap kesejahteraan mereka.

Pimpinan perusahaan juga sering memberikan apresiasi kepada karyawan bekerja dengan baik dan rajin berupa memberikan pujian serta karyawan yang berprestasi diberikan *reward* seperti rekreasi di setiap bulannya. Kadang kala juga pimpinan perusahaan mengajak

untuk makan bersama untuk merayakan hasil kerja mereka sehingga karyawan merasa puas dan menjadi termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dan mengembangkan ketrampilan yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan pendapat Zheng et al (2015) bahwa *psychological well-being* pada karyawan berfokus pada perkembangan individu itu sendiri seperti pembelajaran, prestasi kerja, dan aktualisasi diri serta dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komunikasi dan sosialisasi individu antar karyawan atau dengan atasan, prestasi yang diapresiasi, perilaku yang dilakukan individu saat bekerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Kusumawati (2017) juga menambahkan bahwa perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan kerja dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan itu seperti ketika karyawan berprestasi dalam pekerjaan dan perusahaan memberikan *reward* maka karyawan akan merasa dihargai dan bekerja dengan lebih optimal.

Dari pembahasan yang telah dijelaskan maka implikasi dari penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawan di CV Sentosa Abadi namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini tidak meneliti hubungan antara faktor-faktor *psychological well-being* dengan faktor-faktor *work engagement* karyawan, penelitian ini tidak melakukan uji beda antar jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja serta lokasi perusahaan yang agak susah dijangkau sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam pengambilan data sehingga peneliti selanjutnya diharapkan untuk fokus meneliti terkait faktor-faktor dari *psychological well-being* yang dapat mempengaruhi *work engagement* khususnya pada generasi Y dan Z dimana di CV Sentosa Abadi banyak karyawan yang masih berusia 30an dan 20an tahun.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka penulis menjawab hipotesis yaitu ada hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* dengan nilai korelasi  $\rho = 0,492$  dan nilai  $p\text{-value} \leq 0,05$  yaitu  $0,000000059 \leq 0,05$ . Hubungan antar dua variabel ini positif dan searah yang berarti semakin tinggi *psychological well-being* karyawan maka semakin tinggi juga *work engagement* karyawan dan begitu juga sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah juga *work engagement* karyawan tersebut.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti fokus pada faktor-faktor dari *psychological well-being* yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, melakukan uji beda antara jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja

serta responden penelitian yang dikhkususkan pada generasi Y dan Z serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan di CV Sentosa Abadi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Agustina, I. (2020). Kebahagiaan autentik dan keterikatan kerja guru di sekolah inklusi. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167-184. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art2>
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari psychological well-being dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 37-48. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.6>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760-2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112-140. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>
- Choochom, O. (2016). A causal relationship model of teacher's work engagement. *International Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143-152. <http://dx.doi.org/10.14456/ijbs.2016.17>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Dami, W. D., FoEh, J.E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514-526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>

Garcia, J., & Alandete. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89-98. <https://doi.org/10.5964/ejcop.v3i2.27>

Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesehatan karyawan pada karyawan produksi PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i4.31086>

Ilmiawan, A. R., Sukiatni, S., & Kusumandari, R. (2023). Kaitan psychological well being pada work engagement karyawan PT Semen Indonesia Distributor. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1), 168-173. <https://doi.org/10.30996/jiwa.v1i1.9825>

Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan program diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur*, 6(2), 1-17. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>

Mangarita, S. (2017). *Hubungan work engagement dengan psychological well-being pada orang yang profesiya berbeda dengan latar belakang pendidikannya*. [Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana]. UKSW Repository. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/13173>

Marwan, I. A. (2016). *Bunga rampai psikologi dalam manajemen SDM dan pengembangan organisasi*. Jakarta: PT Swasthi Adi Cita.

Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23-29.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>

Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in malang city. *KnE Social Sciences*, 2020, 336-351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>

Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di Perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>

Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(4), 324-336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychocomatics*, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

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. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Ryff, D. F., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-29. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195-209. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46797>
- Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work engagement dan psychological well-being pada karyawan milenial. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57-67. <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3324>
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2018). *Keterikatan kerja: faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia industri & organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- 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*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Soeharso, S. Y., & Utami, L.P. (2020). Organization engagement sebagai mediator hubungan calling meaning of work dan psychological well-being (environmental mastery) (study kasus: pekerja perempuan). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 529-537. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.529>
- Strijk, J. E., Proper, K.I., Van Mechelen, W., & Van der Beek, A. J. (2013). Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: Results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 39(1), 66-75. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3311>
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(1), 61-73. <https://doi.org/10.22146/gamajop.7354>
- 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*, 4(3), 589-594.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai predictor turnover intention pada karyawan generasi millennial di PT Tri-wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55-62.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employess facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well being in organization: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>