

# ***Psychological Well-Being dan Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit***

**Nur Lailatul Hidayah**

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

[nur.lailatul15@gmail.com](mailto:nur.lailatul15@gmail.com)

## ***Abstract***

*This study aims to obtain data and determine the relationship between psychological well-being and work engagement. To the employees of Premier Surabaya Hospital. The total subjects in this study were 222 permanent employees. The sampling technique used is accidental-sampling. Measuring instruments used in this study are psychological well-being scale and work engagement scale which is a modification of The Scale of Psychological Well-Being (SPWB) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Hypothesis testing with Pearson product moment correlation techniques obtained  $r_{xy} = 0.378$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) meaning that there is a very significant positive relationship between psychological well-being and work engagement. The higher level of psychological well-being, the higher level of employee work engagement.*

**Keyword:** *Work Engagement, Psychological Well-Being*

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan mengetahui hubungan antara psychological well-being dengan work engagement. Pada karyawan Rumah Sakit Premier Surabaya. Total subjek dalam penelitian ini sejumlah 222 karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan adalah accidental-sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala psychological well-being dan skala work engagement yang merupakan modifikasi skala The Scale of Psychological Well-Being (SPWB) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Uji hipotesis dengan teknik korelasi product moment dari pearson diperoleh  $r_{xy}=0,378$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara psychological well-being dengan work engagement. Semakin tinggi tingkat psychological well-being maka semakin tinggi pula tingkat work engagement yang dimiliki karyawan.*

**Kata kunci:** *Work Engagement, Psychological Well-Being*

## **Pendahuluan**

Karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Karyawan merupakan investasi terbesar perusahaan. Keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh seberapa besar kinerja karyawan tersebut. Perusahaan akan berkembang jika memiliki karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh. Pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial.

Kahn (2017) menjabarkan teori tentang keterikatan dan hubungan yang timbul erat secara kognitif, fisik, dan emosional diantara individu dengan perannya dalam pekerjaan di kantor. Aspek kognitif merujuk pada keyakinan karyawan terhadap organisasi, pimpinan dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional merujuk pada bagaimana perasaan karyawan apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pimpinannya. Sedangkan aspek fisik mengacu pada energi fisik karyawan yang dikerahkan dalam menjalankan perannya (Iqbal, Shabbir, Zameer, Khan, & Sandhu, 2017).

Keterikatan artinya karyawan ikut andil dalam pekerjaannya yang membuat karyawan tersebut tergugah untuk membuahkan performa terbaik bagi suatu perusahaan. Keterikatan karyawan dipandang sebagai tingkatan individu yang memiliki loyalitas dengan suatu perusahaan, dimana hal tersebut yang akan memastikan bagaimana karyawan tersebut bersikap dan berapa lama karyawan tersebut mampu bertahan dalam kedudukannya saat ini. Hal tersebut disampaikan Federman (dalam, Akbar, 2013)

Menurut data BPS pada bulan februari 2019, angka tenaga kerja di Indonesia mencapai 136 juta. Pada tahun 2016, dari jumlah total pekerja di Indonesia yang mencapai angka 160 juta, kurang lebih 40% di dalamnya termasuk angkatan *millennials* dengan jumlah 62,5 juta pekerja. Di urutan berikutnya yaitu generasi X dengan jumlah kurang lebih 69 juta. Dan di urutan terakhir sejumlah 28,7 juta diduduki oleh generasi *Baby Boomers*. Pada survei "*Employee Engagement Among Millennials*" yang melibatkan 1.200 responden yang terdiri dari kurang lebih 600 generasi milenial dan 600 generasi lainnya di sejumlah kota besar yaitu Surabaya, Jakarta, Makassar, Bandung, Medan dan Balikpapan. Dale Carnegie ingin mengetahui tingkat keterlibatan karyawan atau *employee engagement*, dan hasil dari survey tersebut menyatakan bahwa pekerja generasi milenial hanya menyumbang 25% yang memiliki keterlibatan penuh dengan perusahaan yang mereka tempati (Carnegie, D, 2017).

Semakin berkembangnya perekonomian Indonesia, saat ini perusahaan tidak membutuhkan karyawan yang hanya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai uraian tugasnya saja. Hal ini sesuai yang disampaikan Bakker (2007) bahwa perusahaan bukan saja memilih calon pekerja yang mempunyai keterampilan di atas rata-rata, tetapi mereka juga memilih calon pekerja yang dapat melibatkan diri mereka secara utuh kedalam pekerjaannya, mempunyai komitmen tinggi serta bekerja secara proaktif sesuai tolak ukur kualitas performa masing-masing perusahaan (dalam Indrianti & Hadi, 2012)

Kenyataannya di Indonesia masih banyak karyawan yang bekerja tidak sepenuh hati. Mereka hanya menuntut haknya tanpa menyelesaikan kewajibannya dengan baik. Banyak karyawan yang tidak memiliki sikap kerja profesional, kedisiplinan yang kurang dan tidak memiliki budaya tepat waktu. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Imelda Freddy sebagai Peneliti *Center For Indonesian Policy Studies* (CIPS) dalam Kompas.com yang diposting tanggal 29 Juli 2018, yaitu masih ada 80% pekerja di Indonesia yang produktivitasnya cenderung rendah.

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

RS Premier Surabaya merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta yang berada di Surabaya. Filosofi RS Premier Surabaya yakni “people caring for people”. Ini berarti perawatan yang berfokus pada pelanggan, penuh kasih sayang, disediakan oleh staf yang berdedikasi berkomitmen untuk bekerja menuju hasil yang tepat untuk pasien. Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja didalamnya harus memiliki jiwa melayani yang kuat untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Rata-rata karyawan yang bekerja di RS Premier Surabaya sudah bekerja lebih dari 15 tahun. Kurang lebih 53% dari total karyawan tetap dan kontrak memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini didukung oleh tingkat turnover karyawan yang ada di RS Premier termasuk rendah. Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di RS Premier Surabaya termasuk dalam kategori yang setia terhadap perusahaan. Dilihat dari tingkat keterikatan karyawan di RS Premier Surabaya dapat dikatakan cukup tinggi dibandingkan RS Premier lainnya yang ada di Indonesia. Namun hal ini tidak sebanding dengan kontribusi yang dihasilkan. Frank & Taylor (2004) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja menunjukkan perasaan ikut serta dari segi fisik, kognitif dan emosional karyawan selama bekerja yang tampak pada hasil kinerja.

Keterikatan kerja akan tampak pada semangat karyawan dalam bekerja sehingga ketika karyawan bekerja akan merasa bersemangat, penuh antusias dan konsentrasi penuh. Namun pada karyawan RS Premier Surabaya semangat kerja yang ditunjukkan dirasa kurang. Hal ini berdasarkan laporan supervisor yang masuk ke HRD bahwa masih terdapat beberapa karyawan beberapa kali meninggalkan area kerja disaat jam kerja. Beberapa karyawan kurang terlibat dengan pekerjaannya sehingga membuat karyawan bekerja dengan asal-asalan. Semangat karyawan dalam bekerja dirasa kurang karena karyawan di RS Premier Surabaya masih belum memenuhi target pekerjaan yang diharapkan. Dimana seharusnya ketika karyawan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi maka karyawan tersebut akan bersemangat, antusias serta fokus pada pekerjaan dan target pekerjaan yang ditetapkan.

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan yang dijalani. Keterikatan karyawan juga membuat karyawan memiliki energi positif saat bekerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Hewitt (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan senantiasa mengungkapkan hal-hal baik yang dirasakan selama bekerja, jarang atau bahkan tidak pernah mengeluh, tidak mengungkapkan atau menjelek-jelekan perusahaan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan RS Premier Surabaya masih ditemukan karyawan yang sering protes dan mengeluh atas pekerjaan yang dijalani. Salah satu bentuk protes yang tampak adalah dari kelompok serikat pekerja yang mengadakan pertemuan dengan pihak management hampir setiap bulan.

Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi dapat memberikan energi positif terhadap lingkungannya, merasa bahwa pekerjaannya sangat menyenangkan sehingga karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Dampaknya ketika karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka pekerjaan yang dijalani akan terasa berat, tidak bersemangat dalam bekerja, dan tidak berkonsentrasi saat bekerja. Sehingga didapatkan hasil pekerjaan yang kurang memuaskan. Berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan kondisi karyawan dimana karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi serta energi positif sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal. Karyawan juga dapat berkontribusi penuh terhadap berjalannya sistem organisasi tempat dia bekerja. Hal ini juga disampaikan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) bahwa keterikatan kerja mengacu pada keadaan energi yang positif serta motivasi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi tinggi dan fokus yang kuat terhadap pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018).

Perusahaan-perusahaan saat ini akan sangat membutuhkan karyawan yang dapat terhubung secara psikologis dengan pekerjaannya, kondisi dimana karyawan jiwanya terhubung dengan pekerjaannya. Hal ini juga disampaikan oleh (Bakker, dkk. 2011) bahwa perusahaan kontemporer memerlukan karyawan yang mampu menginvestasikan diri sepenuhnya dalam menjalankan peran di dalam organisasi, karyawan yang proaktif dan berkomitmen terhadap standar kinerja yang dihasilkan. Karyawan ini tidak hanya bekerja asal-asalan namun dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Bekerja dengan asal-asalan misalnya mengerjakan tugas asal selesai tanpa mempertimbangkan hasil yang dikerjakan, bermalas-malasan ditempat kerja dan senantiasa memiliki pikiran negatif antar sesama rekan kerja bahkan terhadap atasannya. Hal tersebut merupakan salah satu ciri karyawan yang merasa tidak nyaman, tidak bahagia dan tidak merasakan kedamaian saat bekerja. Maka sangat penting kondisi yang nyaman dan bahagia saat bekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Keadaan psikologis karyawan dapat terlihat pada saat karyawan tersebut bekerja. Perasaan seperti rasa nyaman, bahagia, puas dan damai dapat di artikan sebagai *psychological well-being*. *Psychological well-being* menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Seorang karyawan dengan *psychological well-being* yang baik akan mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas, serta etos kerja dimana hal ini akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan kondisi psikologis yang baik akan mampu menyelaraskan urusan pekerjaan dengan kepentingan pribadi, tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi. Tidak hanya mampu menuntut kepada perusahaan namun juga memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka akan terbangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan.

Kesejahteraan psikologis terdiri dari beberapa dimensi, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa hidup mereka bermakna serta memiliki tujuan dan arahan, apakah individu memandang dirinya hidup sesuai dengan keyakinan pribadi mereka sendiri, sejauh mana individu menggunakan bakat dan potensi pribadi mereka, seberapa baik individu mengelola situasi kehidupannya, kedalaman koneksi yang individu miliki dalam hubungannya dengan orang lain yang signifikan, serta pengetahuan dan penerimaan yang dimiliki, termasuk kesadaran dan keterbatasan pribadi (Ryff, 2014).

Karyawan yang bekerja di pelayanan harus senantiasa menjaga energi positifnya agar tercipta kondisi kerja yang baik dan memberikan pelayanan yang maksimal sehingga tidak mengecewakan pelanggan. Dari hal ini kondisi psikologis karyawan sangat penting untuk tetap dijaga. Kesejahteraan psikologis karyawannya juga harus dalam keadaan yang baik. Jika keadaan psikologis karyawan tidak baik dan memiliki energi negatif maka akan mempengaruhi pelanggan yang datang.

Dari uraian di atas peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan RS Premier Surabaya?

Tujuan dalam penelitian ini yaitu mendapatkan data terkait *psychological well-being* dengan *work engagement* serta menjawab rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas yaitu apakah ada

hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan RS Premier Surabaya.

## Metode

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *work engagement* sebagai variabel tergantungan dan variabel *psychological well-being* sebagai variabel bebas. *Work engagement* adalah kondisi karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya serta memiliki semangat, antusias dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan senantiasa mencurahkan segala tenaga dan pikiran mereka untuk pekerjaannya. Mereka bekerja dengan tulus dan dapat mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan profesional. Sehingga mereka tidak akan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan. Skala *work engagement* diukur menggunakan modifikasi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), berdasarkan pengembangan aspek-aspek keterikatan kerja dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) yaitu: Aspek semangat (*vigor*), Aspek dedikasi (*dedication*), dan Aspek penghayatan (*absorption*). Pada kala ini terdapat 16 aitem.

*Psychological well-being* dalam penelitian ini diartikan sebagai keadaan seseorang yang dapat menerima dirinya dengan segala kelebihan maupun kelemahannya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang harmonis, memiliki tujuan dalam hidupnya dan mampu mengembangkan potensi dirinya terus menerus. Skala *psychological well-being* diukur menggunakan modifikasi *The Scale of Psychological Well-Being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff & Keyes (1995) dengan jumlah aitem sebanyak 15 aitem. Indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Penerimaan diri (*Self acceptance*)
2. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*)
3. Otonomi (*Autonomy*)
4. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*)
5. Tujuan hidup (*Purpose in life*)
6. Pengembangan pribadi (*Personal growth*).

Penelitian ini menggunakan teknik korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel. Arah korelasi pada penelitian ini adalah positif dimana semakin tinggi tingkat *psychological well-being* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan tersebut. Sebaliknya jika tingkat *psychological well-being* karyawan itu rendah maka semakin rendah pula keterikatan kerjanya (*work engagement*).

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan RS Premier Surabaya, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Teknik sampling yang digunakan ialah *accidental sampling*, yaitu pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara kebetulan, peneliti menggunakan siapa saja yang ditemui dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk dijadikan subjek penelitian sampai jumlah yang diharapkan terpenuhi. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 222 karyawan yang dilakukan kepada seluruh departemen atau semua bagian yang ada di RS Premier Surabaya. Jumlah tersebut diperoleh dari acuan krejcie table dengan jumlah populasi 478. Subjek penelitian memiliki karakteristik baik laki-laki maupun perempuan, usia 20 – 50 tahun dan bekerja di RS Premier Surabaya minimal 1 tahun.

Uji validitas pada penelitian ini dinyatakan secara empirik oleh koefisien validitas dengan kaidah jika memiliki korelasi aitem skor total  $\geq 0,3$  maka dinyatakan valid. Selanjutnya uji

reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan mampu menunjukkan hasil pengukuran yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Azwar (2012) juga menjelaskan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentan 0 sampai dengan 1,00 semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 artinya semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, namun jika koefisien reliabilitasnya mendekati angka 0 artinya semakin rendah tingkat reliabilitasnya.

Tahap berikutnya setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas adalah uji prasyarat. Uji prasyarat yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan kaidah apabila  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal dan jika  $p < 0,05$  maka sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program *Statistic Package for Social Science for Windows* (SPSS) 20. Perhitungan uji normalitas sebaran skala *work engagement* diperoleh signifikansi  $p = 0,20$  ( $p > 0,05$ ) artinya sebaran data dinyatakan memiliki distribusi normal. Berikutnya uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel. Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* menunjukkan nilai signifikan = 0,276 ( $p > 0,05$ ) artinya ada hubungan yang linier antara variabel *psychological well-being* dengan *work engagement*.

Setelah uji prasyarat dilakukan, tahap berikutnya yakni uji analisis data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* menggunakan teknik korelasi *product moment* yaitu untuk menentukan hubungan antara dua variabel (Arikunto, 2002). Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistic Package for Social Science for Windows* (SPSS) 20. Kaidah uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika  $p < 0,01$  maka terdapat hubungan yang sangat signifikan, jika  $p > 0,05$  artinya tidak ada hubungan yang signifikan

## Hasil

Hasil uji hipotesis penelitian tentang hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan RS Premier Surabaya menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan  $r_{xy} = 0,378$  dengan  $p=0,000$  artinya terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*.

**Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Pearson Correlation	0,378
Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber : Output Statistic Program SPSS 20.

Hasil uji hipotesis tersebut dapat dinyatakan bahwa **“Terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*”**. Artinya hipotesis penelitian ini terbukti. Berdasarkan hasil uji linier diperoleh nilai  $R^2 = 0,143$  yang artinya sumbangan efektif dari variabel *psychological well-being* terhadap variabel *work engagement* sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Y (*work engagement*) sebesar 86% selain variabel *psychological well-being* yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Melalui deskripsi data penelitian, maka dapat dikategorisasikan untuk skala *work engagement* sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Skala Work Engagement**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 82,9$	19	9%

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$72,06 < X \leq 82,90$	49	22%
Sedang	$61,22 < X \leq 72,06$	78	35%
Rendah	$50,38 \leq X \leq 61,22$	63	28%
Sangat Rendah	$X < 50,38$	13	6%
<b>Jumlah</b>		<b>222</b>	<b>100%</b>

Diketahui bahwa keterikatan kerja karyawan di RS Premier Surabaya memiliki persentase terbanyak pada kategori sedang yaitu sebesar 35%, persentase terendah pada kategori sangat rendah sebesar 6%.

Kategorisasi skala *psychological well-being* juga dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Kategorisasi Skala *Psychological Well-Being***

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 70,15$	17	8%
Tinggi	$64,35 < X < 70,15$	51	23%
Sedang	$58,56 < X < 64,35$	78	35%
Rendah	$52,76 < X < 58,56$	71	32%
Sangat Rendah	$X < 52,76$	5	2%
<b>Jumlah</b>		<b>222</b>	<b>100%</b>

Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di RS Premier Surabaya terlihat persentase tertinggi pada kategori sedang dengan nilai 35%, dan persentase terendah juga pada kategori sangat rendah yaitu sebesar 2%. Artinya baik keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan RS Premier Surabaya berada pada kategori sedang.

## Pembahasan

Penelitian tentang hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan RS Premier Surabaya menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Semakin tinggi tingkat *psychological well-being* maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson & Cooper (2010) bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Disya Nafisah Muhadi dan Umi Anugerah Izzati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X.

Kategori keterikatan kerja pada karyawan RS Premier Surabaya dapat dikatakan tidak terlalu tinggi namun juga tidak terlalu rendah yaitu pada kategori sedang. Aspek keterikatan kerja yang dimiliki karyawan RS Premier Surabaya yang paling tinggi adalah aspek dedikasi. Dimana hal ini sejalan dengan kondisi karyawan di RS Premier Surabaya yang tidak banyak keluar masuk atau memiliki tingkat turnover rendah. Berdasarkan hasil pengumpulan data, subjek dalam penelitian ini lebih banyak diisi oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun.

Karyawan yang telah bekerja cukup lama di suatu perusahaan menandakan bahwa karyawan tersebut telah lama beradaptasi dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan merasa nyaman

dengan pekerjaan dan lingkungannya. Dilihat dari aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang memiliki persentase tertinggi dalam penelitian ini adalah aspek hubungan yang positif dengan orang lain. Hal ini terbukti bahwa karyawan RS Premier Surabaya sudah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga antar karyawan telah terjalin hubungan yang positif satu sama lain. Aspek hubungan yang positif dengan orang lain ini terbukti memiliki persentase tertinggi dibandingkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang lain.

Hubungan yang positif dengan orang lain menandakan bahwa karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Karyawan dapat terikat dengan pekerjaannya karena salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu memiliki hubungan positif dengan rekan kerja, atasan bahkan pelanggan yang ada di dalamnya. Hubungan yang terjalin antar karyawan dapat membuat suasana bekerja lebih hidup dan harmonis. Dilihat dari lamanya masa kerja karyawan RS Premier Surabaya ini tampak bahwa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik sehingga para karyawan dapat bertahan dalam waktu yang cukup lama.

Tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan yang baik membuat karyawan merasa bahagia dan nyaman ketika bekerja. Keadaan psikologis yang baik membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan saat bekerja. Karyawan akan mampu mengatasi segala tuntutan pekerjaan dan bekerja secara produktif. Seperti yang disampaikan oleh Wright & Cropanzano (2000) bahwa kinerja karyawan juga dapat diprediksi dari tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa bahagia saat bekerja maka pekerjaan yang dilakukan terasa mudah. Karyawan akan menghargai pekerjaan yang dijalani dan merasa bangga atas pekerjaannya.

Rasa bangga dan antusias terhadap pekerjaan ini menandakan bahwa karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Dimana salah satu aspek *work engagement* adalah dedikasi yaitu perasaan bangga, antusias dan menganggap pekerjaan yang dijalani adalah penting. Hal ini akan berbeda ketika seorang karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang buruk. Dalam bekerja karyawan akan merasa mudah lelah, tidak nyaman dan bahkan stress. Dimana hal tersebut akan membuat karyawan tidak bersemangat dan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Kesejahteraan psikologi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan, dimana tingkat kesejahteraan yang tinggi dapat membantu meningkatkan keterikatan. Begitu pula sebaliknya, tingkat kesejahteraan yang rendah dapat menyebabkan rendahnya keterikatan. Interaksi antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan mengarah pada terwujudnya kondisi yang *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat dan juga tingkat keterikatan yang tinggi dapat berlangsung lama.

## **Kesimpulan**

*Work engagement* merupakan perilaku yang menunjukkan keterikatan seorang karyawan secara emosional dan aktif terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan perasaan yang positif dan menyenangkan terkait pekerjaannya bahkan dapat ikut larut dalam pekerjaan dan menghasilkan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Sementara itu *psychological well-being* merupakan keadaan dimana seseorang mempunyai sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, memiliki tujuan hidup, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang harmonis, dan membuat hidup lebih bermakna serta berusaha memperbaiki dan mengembangkan dirinya.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan  $r_{xy}=0,378$  dengan  $p=0,000$  artinya terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat *psychological well-being* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya:

### **1 Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan menggunakan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Bentuk peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan misalnya dengan memberikan penghargaan setiap bulannya kepada karyawan terbaik atau kepada karyawan yang tidak pernah ijin dan memberikan kesempatan karir pada karyawan agar dapat mengembangkan dirinya.

Peningkatan keterikatan kerja karyawan juga dapat melihat aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang lain misalnya penguasaan lingkungan. Bentuk dari penguasaan lingkungan ini misalnya mengajak karyawan terlibat dengan kegiatan-kegiatan sosial yang menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani. Kegiatan pengembangan diri lainnya baik melalui aktivitas fisik maupun mental.

Interaksi yang baik serta dukungan dari perusahaan juga dapat menumbuhkan tingkat kesejahteraan. Dengan adanya kesejahteraan yang baik maka keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya juga akan muncul. Ketika karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan di RS Premier Surabaya. Namun sebaliknya jika rasa keterikatan yang dimiliki karyawan sangat rendah, hal ini berakibat menurunnya kinerja individu sehingga menjadi kendala dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan.

### **2 Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang kemungkinan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja misalnya budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, dan sebagainya. Melakukan penelitian terhadap jenis bidang usaha lainnya seperti industri atau manufaktur serta perusahaan dagang. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar subjek yang digunakan yaitu generasi-generasi millennial saat ini.

## Referensi

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 64–68.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). *Key questions regarding work engagement*. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: current trends*. *Career Development International*.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). *The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century*. *Human resource planning*, 27(3).
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(3), 120–125.
- Iqbal, M. J., Shabbir, D. M. S., Zameer, H., Khan, D. I. A., & Sandhu, D. M. A. (2017). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Evidence from corporate sector of Pakistan*. 11(1), 78–86.
- Nafisah Muhadi, D. I. S. Y. A., & Anugerah Izzati, U. M. I. (2020). Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagement* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3).
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). *Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ryff, C. D. (2014). *Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia*. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES–Utrecht work engagement scale: test manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- <http://marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/>
- <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/29/064928426/produktivitas-pekerja-indonesia-rendah-ini-penyebabnya?page=all>
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka-tpt--sebesar-5-01-persen.html>
- <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>