

Hubungan Antara *Psychological well-being* terhadap *Work engagement* Pada Ikawati di PT X (Studi Pada *Oil and Gas Company*)

Fatimah Aulia Rahma^a dan Cholichul Hadi^b

^aProgram Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: fatimah.aulia.rahma2017@psikologi.unair.ac.id

Diserahkan
Diterima

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak pada industri *Oil and Gas* dengan melibatkan total 73 partisipan. Pengambilan data menggunakan metode survei daring dengan Skala Adaptasi Bahasa dan Budaya *Psychological well-being* (Rachmayani & Ramdhani, 2017) dan skala *Utrecht Work engagement Scale-9* (UWES-9) yang merupakan hasil translasi dari (Kristiana & Purwono, 2018) untuk mengukur tingkat *work engagement* secara keseluruhan pada karyawan dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling/sampling jenuh. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara dimensi *autonomy* (*psychological well-being*) dengan *work engagement* ($p < 0,01$; $r = -0,298$), dimensi *environmental mastery* (*psychological well-being*) dengan *work engagement* ($p < 0,04$; $r = -0,33$), dan tidak adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* ($p < 0,425$; $r = -0,095$).

Abstract. This research aimed to examine the correlation between *psychological well-being* with *work engagement* and involved 73 female employee at 'X' *Oil and Gas Company*. Data collected using survey method on the application Indonesian Language and Cultural Adaptation of Psychological Wellbeing Scale result of a translation by (Rachmayani et al., 2017) and *work engagement* scale which consists of 9 items and is the result of a translation by (Kristiana et al., 2018) used to measure whole *work engagement* on female employee in this research. . The sampling technique used in this study was total sampling. The results of this research showed that there was a correlation between autonomy dimension (*psychological well-being*) ($p < 0,01$; $r = -0,298$), environmental mastery dimension (*psychological well-being*) with *work engagement* ($p < 0,04$; $r = -0,33$), and there was no correlation between *psychological well-being* and *work engagement* on female employee at 'X' *Oil and Gas Company* ($p < 0,425$; $r = -0,095$).

Kata kunci : *psychological well-being*, *work engagement*, *oil and gas*

1. Pendahuluan

Peningkatan substansial terhadap permintaan dan penawaran pada wanita untuk berkarier diikuti dengan tingginya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada wanita (Kemenppa, 2018) berkembang sangat pesat di era industrial saat ini sehingga hal tersebut membuka kesempatan bagi wanita untuk berkarier di berbagai industri (David A . Cotter, 2017).

Dengan terbukanya kesempatan bagi wanita untuk berkarier maka semakin banyak industri dan perusahaan yang mencari talenta-talenta wanita dalam berbagai bidang industri, salah satunya industri *Oil and Gas* (O&G). Sejak satu dekade lalu, industri *Oil and Gas* (O&G) telah menjadi perusahaan paling menarik dan diminati baik oleh mahasiswa maupun karyawan di

bidang teknik dan teknologi. Meskipun *Oil and Gas* (O&G) sebagian besar masih didominasi oleh tenaga kerja pria (*male-dominated*) dan persentase tenaga kerja wanita hanya sebesar 15% dari tenaga kerja di bidang *Oil and Gas* (Gender Diversity Study, 2018), namun berdasarkan riset yang dilakukan McKinsey and Company, sektor industri *Oil and Gas* (O&G) merupakan salah satu sektor industri yang mempertimbangkan wawasan, menarik, mempertahankan, dan mempromosikan wanita dalam berkarier (Yanosek et al., 2019).

Namun, berdasarkan studi literatur yang dipaparkan oleh (Kahn, 2010) wanita berkarier seringkali mendapatkan hambatan dan persepsi-persepsi tertentu seperti anggapan wanita kurang memiliki pengaruh dibandingkan pria ketika bekerja (Carli & Eagly, 2001) sehingga lebih mudah bagi pria untuk mengalami kebermaknaan psikologis berdasarkan gender (*gendered psychological meaningfulness*), organisasi masih cenderung menghargai sifat-sifat tradisional pria seperti berpikir kritis dan bersikap rasional (Banihani et al., 2013) sehingga pria cenderung terlibat lebih aktif dan wanita seringkali kurang merasa dihargai dan kurang merasakan keamanan psikologis berdasarkan gender (*gendered psychological safety*) dalam bekerja, dan mayoritas atau anggapan umum bahwa mengurus keluarga adalah tugas wanita maka fleksibilitas dan ketersediaan wanita dalam bekerja maupun berkarier terbatas (Tomlinson et al., 2013) sehingga citra pekerja ideal yang diidentikkan dengan ketersediaan dalam bekerja di kantor lebih mudah ditemukan pada pria sehingga wanita cenderung merasa kurang dalam ketersediaan psikologis berdasarkan gender (*gendered psychological availability*) dan ketiga hal tersebut kemudian berpengaruh pada tingkat *work engagement* pada wanita berkarier.

Work engagement merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena hal tersebut berdampak dua arah, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Saks 2006; Bhatnagar, 2012 dalam Banihani et al., 2013). Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) bahwa *work engagement* dapat digambarkan sebagai kondisi atau keadaan mental dimana karyawan dapat bekerja dengan jelas, fokus, dan penuh komitmen. *Work engagement* juga dapat dilihat sebagai indikator yang menyatakan bahwa karyawan merasa dirinya bahagia, sehat, baik, dan damai (Poon, 2013). Karyawan yang menunjukkan *work engagement*, bekerja dan berpartisipasi secara aktif untuk mencapai tujuan mereka, baik dalam level individual maupun level organisasi. Partisipasi karyawan kemudian menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kontribusi terhadap organisasi (Altunel et al., 2015).

Menurut (A. B. Bakker & Demerouti, 2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Pertama adalah faktor yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri (*job resources*) dan faktor yang bersumber dari karyawan (*personal resources*). *Job resources* adalah faktor mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang memiliki beberapa tujuan, diantaranya: (1) melakukan kegiatan fungsional dalam mencapai tujuan kerja, (2) mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan secara pribadi, dan (3) mengurangi tuntutan pekerjaan yang terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis sementara *personal resources* merupakan faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri, evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu atau karyawan untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan tempat kerja karyawan tersebut (Hobfoll et al., 2003). Beberapa faktor lainnya yang menunjukkan karyawan memiliki tingkat engagement tinggi diantaranya; karyawan memiliki tingkat sumber daya terkait pekerjaan (*work-related resources*) dan sumber daya pribadi

(*personal resources*) yang cenderung lebih tinggi (Xanthopoulou et al., 2007) dan karyawan yang mengalami perasaan emosi positif (kebahagiaan, antusiasme, kebahagiaan yang hal tersebut juga berpengaruh pada kesehatan yang lebih baik (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, 2008).

Namun, isu mengenai *work engagement* tengah menjadi problematika di kalangan industri *Oil and Gas* dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh International Quality and Productivity Center, sebanyak 44% responden dari 2.895 karyawan dari industri Oil & Gas (O&G) memilih *work engagement* sebagai tantangan teratas dalam industri Oil & Gas. Beberapa faktor yang mendasarinya diantaranya beberapa perusahaan merasa kesulitan mengelola karyawan untuk permintaan kebutuhan yang bersifat tentatif (seperti callout atau panggilan sewaktu-waktu) ke lokasi yang sulit dan persaingan dengan industri-industri sejenis seperti tech-industry sehingga hal tersebut menjadi salah satu masalah penyebab dari *work engagement* yang rendah dalam industri ini (Radda et al., 2015).

Menurut (Simon, 2011) terdapat beberapa hal agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat engaged dalam pekerjaannya, diantaranya; karyawan dapat menemukan motivasi personal dalam bekerja, mendapat dukungan interpersonal, bekerja dengan lingkungan pekerjaan yang efisien, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk menyalurkan gagasan dan ide yang dimiliki, memiliki kesempatan dalam mengembangkan diri, dan organisasi atau perusahaan menunjukkan sikap peduli pada *psychological well-being* karyawan di tempat kerja.

Faktanya, menurut riset yang dilakukan (Gallup Consulting, 2013) terdapat beberapa kasus terkait *psychological well-being* dan kondisi mental yang tidak dilaporkan kepada atasan karena sebagian besar karyawan percaya bahwa lingkungan kerja tidak aman untuk melaporkan kondisi mental dan *psychological well-being* karyawan. Hal inilah yang kemudian menjadi dampak negatif karena *psychological well-being* karyawan tidak tertangani.

Salah satu dampak buruk dari *psychological well-being* karyawan yang tidak tertangani dan kesehatan mental yang buruk dalam lingkungan kerja adalah terkait dengan *work engagement*. Karyawan cenderung tidak berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena fisik dan mental yang lelah terkait dengan tingkat *psychological well-being*. Padahal *work engagement* juga utamanya mengacu pada lingkungan kerja yang memberikan kemandirian serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan oleh atasan yang berorientasi pada individu (Johnston et al., 2009).

Psychological well-being telah menjadi sebuah studi yang dikembangkan selama lebih dari dua puluh tahun dan merupakan bentuk model multidimensional yang mencakup; evaluasi positif dalam diri individu dan masa lalu dari individu tersebut (*self-acceptance*), perasaan yang dimiliki oleh individu untuk bertumbuh dan berkembang menjadi insan yang berarti (*personal growth*), keyakinan yang dimiliki individu untuk memiliki tujuan hidup yang bermakna (*purpose in life*), kemampuan individu memiliki hubungan berkualitas dengan orang lain (*positive relations with others*), kemampuan individu dalam mengatur kehidupannya sendiri maupun lingkungan sekitarnya secara efektif (*environmental mastery*), dan keyakinan individu dalam menentukan nasib sesuai dengan yang dikehendaki (*autonomy*) (Ryff & Keyes, 1995).

Psychological well-being telah berkembang dalam berbagai konteks, salah satunya dalam ruang lingkup organisasi dan mendapat perhatian dalam studi organisasi serta menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi individu dengan konteks terkait pekerjaan (Kundi et al., 2020). Selain itu masih dalam penelitian serupa, karyawan yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung lebih engaged pada pekerjaan mereka dan meningkatkan performa atau kinerja individu tersebut. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Tisu et al., 2020) bahwa *psychological well-being* juga berpengaruh dan memiliki keterkaitan pada tingkat *work engagement* karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk melihat adanya hubungan antara *psychological well-being* terhadap *work engagement* dalam sektor industri *Oil and Gas* (O&G). Beberapa alasan yang mendasari peneliti untuk mengangkat topik penelitian ini adalah menurut penelitian (Panbarasan. et al., 2020) kesehatan mental dan tingkat *psychological well-being* di kalangan komunitas pekerja industri *Oil and Gas* (O&G) dilaporkan merupakan masalah yang sangat serius dan umumnya, sektor industri ini hanya berfokus terutama pada masalah kesehatan fisik karyawan saja.

Selain itu melansir dari artikel berjudul “*Why did oil prices drop so much in 2014?*” menunjukkan penurunan harga minyak selama lima tahun terakhir pada industri *Oil and Gas* (O&G) dan adanya penurunan harga minyak selama 25 tahun terakhir sejak tahun 1990-an. Akibatnya, beberapa industri *Oil and Gas* (O&G) tidak dapat menjalankan proyek baru karena rendahnya investasi dalam operasi minyak dan gas. Sebagian besar perusahaan dalam sektor industri ini mengurangi kapasitas produksinya dari sumur yang ada menjadi tertentu atau sebagian saja dan sebagian lagi memberhentikan pekerjaannya, mengurangi jumlah karyawan, atau tidak melakukan pembukaan rekrutmen lagi. Dengan demikian hal ini berdampak pada kondisi kesehatan mental dan *psychological well-being* karyawan (EIESP, 2021).

Dalam sebuah studi komparatif dengan industri sejenis *Oil and Gas* (O&G), industri *onshore* dan *offshore* umumnya juga ditemukan memiliki risiko cenderung tinggi tingkat paparannya pada kondisi kesehatan mental dan *psychological well-being* karyawan di industri tersebut. Hal ini disebabkan fakta bahwa pekerjaan lepas pantai melibatkan risiko tinggi dalam pelaksanaan tugas khusus dan operasional, seperti sifat kedaruratan yang mungkin timbul kapan saja, aturan dan regulasi yang ketat, peran, tanggung jawab, sistem izin kerja, panjang rotasi, prosedur keselamatan yang cukup ketat, terbatasnya akses dengan masyarakat lokal, dan menghabiskan sebagian besar waktu dengan kru pengeboran dan jauh dari keluarga membuat sebagian besar karyawan yang bekerja di industri ini memiliki permasalahan terkait kondisi kesehatan mental dan *psychological well-being* dalam lingkungan kerja (Divyaranjani, 2018).

Sampai dengan saat ini, *psychological well-being* memiliki konsekuensi negatif yang lebih sering ditemukan di kalangan wanita dibandingkan pria dalam hal berkarier. Faktanya, wanita di seluruh dunia masih terus menanggung sebagian besar tanggung jawab keluarga dan tugas-tugas domestik (Banihani et al., 2013) sehingga hal tersebut berdampak pada dimensi-dimensi *psychological well-being* seperti penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*) maupun otonomi (*autonomy*), serta rasa semangat (*vigor*) dan keterlibatan penuh dalam bekerja (*absorption*). Hal ini memiliki kesesuaian dengan pre-eliminatory study yang dilakukan peneliti pada ikatan karyawati (Ikawati) di salah satu perusahaan yang bergerak di *Oil and Gas*. Beberapa dampak tersebut yang kemudian memiliki konsekuensi negatif pada *psychological well-being* dan berpengaruh pada tingkat *work engagement* pada karyawati yang tergabung dalam ikatan karyawati tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* karyawati di PT X *Oil and Gas Company* (Ha) atau tidak terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* karyawati di PT X *Oil and Gas Company*.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini termasuk dalam penelitian *cross-sectional*. Model penelitian ini adalah studi korelasi, karena penelitian ini menguji apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawati di PT 'X' *Oil and Gas Industry*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner secara daring.

Dalam penelitian ini, kriteria partisipan yang dibutuhkan adalah karyawati pada PT 'X' perusahaan yang bergerak pada industri *Oil and Gas* dengan status pekerjaan karyawan tetap maupun kontrak, dan status pernikahan menikah dan tidak menikah, dan perwakilan dari setiap departemen atau section dari perusahaan tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah total sampling/sampling jenuh. Total sampling digunakan dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena anggota populasi sedikit dan dapat dijangkau oleh peneliti keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

Peneliti mengumpulkan sebanyak 73 partisipan yang terdiri dari karyawati PT 'X' yang bergerak pada industri *Oil and Gas* untuk menguji hipotesis penelitian. Partisipan terdiri dari karyawati yang berasal dari kurang lebih 17 departemen yang berbeda dengan persentase karyawati tetap sebanyak 40 orang (54,8%) dan karyawati kontrak sebanyak 33 orang (45,2%), karyawati menikah sebanyak 50 orang (68,5%) dan karyawati lajang sebanyak 23 orang (31,5%). Untuk latar belakang pendidikan terakhir sebanyak 31 orang adalah S1 (42,5%), 24 orang berlatar pendidikan terakhir D3 (32,9%), sebanyak 14 orang berlatar belakang pendidikan SMA (19,2%), dan 4 karyawati berlatar belakang pendidikan terakhir jenjang S2 (5,5%). Pada bagian lama bekerja memiliki variasi dimulai dari 2 tahun hingga 33 tahun.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Psychological well-being* (PWB) didasarkan pada teori Caroll Ryff yang kemudian telah diadaptasi ke dalam bahasa dan budaya Indonesia oleh (Rachmayani & Ramdhani, 2017) berdasarkan enam dimensi yang terdiri dari 48 aitem dengan 5 pilihan jawaban berskala likert (1="sangat tidak sesuai", 5="sangat sesuai"). Untuk validitas alat ukur ini berdasarkan nilai korelasi aitem berkisar antara 0,304 hingga 0,580, sedangkan untuk reliabilitas alat ukur berdasarkan nilai koefisien alpha adalah sebesar 0,912.

Selain itu, pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work engagement Scale-9* (UWES-9) yang disusun dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Kristiana & Purwono, 2018). Alat ukur ini terdiri dari 9 aitem dengan 6 pilihan jawaban berskala likert (1="tidak pernah", 6="selalu"). Untuk validitas alat ukur ini berdasarkan nilai korelasi aitem sebesar 0,85 sedangkan untuk reliabilitas asli 0,93 dengan reliabilitas tiap dimensi berkisar antara 0,89 hingga 0,97.

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan homogenitas varians, terlihat bahwa variabel *Work engagement* (Y) tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, pada tahap analisis selanjutnya, diputuskan untuk melakukan uji korelasi dengan pendekatan non-parametrik, yaitu uji korelasi *Rank Spearman*.

Penulis melakukan proses analisis data dengan penormaan kategorisasi data yang terbagi menjadi tiga kategori (rendah, sedang, tinggi) dan hal tersebut diperoleh dengan menggunakan acuan hipotetik dari masing-masing alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data untuk menguji hipotesis yang dilakukan adalah uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis tes non-parametrik *Spearman's Rank* untuk mengetahui hubungan antara dua variabel penelitian. Penulis juga melakukan analisis uji beda menggunakan teknik non-parametrik *Mann Whitney U Test* untuk mengetahui perbedaan hasil dari kedua variabel berdasarkan status pekerjaan (karyawan tetap dan karyawan kontrak) serta status pernikahan (menikah dan belum menikah). Dalam proses penelitian, keseluruhan proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics Version 22 for Windows* dan *Microsoft Excel Version 365*.

3. Hasil

Hasil uji deskriptif pada 73 partisipan menunjukkan bahwa variabel *Psychological well-being* memiliki nilai (M=149,73; SD=11,43; Min=124; Max=190). Selanjutnya, pada variabel *Work engagement* memiliki nilai (M=38,06; SD=8,39; Min=20; Max=54).

Penulis melakukan penormaan data berdasarkan acuan hipotetik alat ukur masing-masing variabel yang bertujuan untuk menginterpretasikan hasil skor dari data sampel penelitian yang diperoleh dengan melakukan pengkategorian data (rendah, sedang, tinggi). Pada variabel *psychological well-being*, sebanyak 12 partisipan tergolong kategori rendah (16,4%), 49 partisipan tergolong kategori sedang (67,1%), dan 12 partisipan tergolong dalam kategori tinggi (16,4%). Kemudian pada variabel *work engagement*, 11 partisipan tergolong kategori rendah (15,1%), 48 partisipan masuk dalam kategori sedang (65,8%), dan 14 partisipan yang tergolong dalam kategori tinggi (19,2%). Berdasarkan hasil uji korelasi antara kedua variabel, hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Rank Spearman* bernilai sebesar -0,095, artinya keeratan hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan dan dapat dikategorikan lemah dengan persentase sebesar -0,095%. Kemudian, nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) atau *p-value* sebesar 0,425. Karena nilai *Sig. 2-tailed* > α , maka H₀ diterima. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Work engagement*.

Kemudian, penulis melakukan uji korelasi masing-masing dimensi variabel *psychological well-being* dengan variabel *work engagement* dan dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Rank Spearman* bernilai sebesar -0,298, artinya keeratan hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan dan dapat dikategorikan moderat dengan persentase sebesar 29,8%. Kemudian, nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) atau *p-value* sebesar 0,01. Karena nilai *Sig. 2-tailed* < α , maka H₀ ditolak. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara dimensi *Autonomy* dengan *Work engagement*.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Rank Spearman* bernilai sebesar -0,33, artinya keeratan hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan dan dapat

dikategorikan moderat dengan persentase sebesar 33%. Kemudian, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) atau p-value sebesar 0,004. Karena nilai Sig. 2-tailed $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *Environmental Mastery* dengan *Work engagement*.

Penulis juga melakukan analisis tambahan yaitu uji beda untuk menguji perbedaan dua sampel bebas atau untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara kelompok berdasarkan status pekerjaan (karyawan tetap dan karyawan kontrak) dan berdasarkan status pernikahan (menikah dan belum menikah). Berdasarkan hasil uji ditemukan perbedaan yang signifikan pada variabel kelompok berdasarkan status pernikahan nilai *psychological well-being* ($p=0,021$) tapi tidak pada nilai *work engagement* ($p=0,327$). Terakhir, pada variabel berdasarkan status pekerjaan ditemukan perbedaan yang signifikan pada nilai *psychological well-being* ($p=0,007$) dan perbedaan nilai *work engagement* ($p=0,002$).

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa bahwa tidak terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Work engagement*. Sehingga H_0 diterima dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Work engagement*. Keeratan hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan dan dapat dikategorikan lemah.

Namun, bila variabel (X) *psychological well-being* dipecah per dimensi dan kemudian dikaitkan dengan variabel (Y) *work engagement*, terdapat hubungan antara dimensi *autonomy* dan dimensi *environmental mastery* dengan *work engagement* (Y). Berikut paparan penulis secara detil mengenai keterkaitan hubungan antara dimensi *autonomy* dan dimensi *environmental mastery* dengan *work engagement*.

Pada dimensi *environmental mastery* yang terkait dengan penguasaan lingkungan dalam mengelola lingkungan sekitar berdasarkan hasil pre-eliminatory study dan disesuaikan dengan indikator-indikator dimensi *environmental mastery*, karyawati terkadang cenderung merasa lelah dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari, kadang merasa tidak cocok dengan lingkungan sekitar, terkadang merasa terbebani dan kurang baik dalam menyusun tanggung jawab harian, dan merasa kelelahan dalam menjalani kegiatan sehari-hari.

Kemudian, pada dimensi *autonomy* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menentukan diri sendiri secara mandiri dan mengatur perilaku dari dalam, berdasarkan hasil pre-eliminatory study dan disesuaikan dengan indikator-indikator dimensi *autonomy*, karyawati yang bekerja di bidang *production* atau pengelolaan kilang yang memiliki jadwal *callout* atau panggilan sewaktu-waktu memiliki *autonomy* yang rendah karena hal tersebut bergantung dengan kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut dan ketika ada jadwal *callout* karyawan diminta untuk selalu dalam keadaan *standby* sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap *autonomy* dan ketika ada panggilan darurat, karyawati harus meninggalkan keluarga dan rumah.

Karena tidak adanya hubungan antara kedua variabel, peneliti kemudian memutuskan untuk melakukan uji beda menggunakan uji beda *mann-whitney u-test* berdasarkan pada data demografis partisipan penelitian dengan membandingkan dua kelompok yaitu kelompok

karyawan permanen dan karyawan kontrak serta berdasarkan status menikah dan belum menikah.

Dari paparan analisis diatas dalam hasil uji beda ditemukan bahwa karyawati permanen cenderung memiliki *work engagement* yang rendah dibanding karyawan kontrak. Hal ini ditunjukkan pada studi yang dilakukan (Mauno et al., 2007) bahwa tingkat *work engagement* lebih rendah diantara karyawan tetap. Penyebabnya diantaranya karena tingginya tuntutan dan kontrol diantara karyawan permanen dibanding karyawan kontrak dan terkait dengan tekanan waktu yang tinggi (Burke & Fiksenbaum, 2006).

Karyawan kontrak memiliki *work engagement* tinggi karena berdasarkan hasil wawancara karyawan kontraktor tidak memiliki keamanan finansial sehingga mereka cenderung lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaan. Selain itu, hal ini juga di dukung dalam penelitian (Ree, 2017) bahwa karyawan kontrak menunjukkan *work engagement* positif dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dalam penelitian (Hakanen et al., 2019) bahwa karyawan kontrak (utamanya yang memiliki kontrak kerja yang cenderung tetap) lebih mungkin untuk melaporkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi.

Kemudian berdasarkan hasil uji beda lainnya, karyawati yang sudah menikah memiliki *psychological well-being* yang lebih rendah dibanding yang belum menikah. Hal ini sesuai dengan hasil *pre-eliminatory study* yang dilakukan peneliti bahwa karyawati yang sudah menikah cenderung memiliki beban kerja ganda pada pekerjaan rumah, terkadang meninggalkan pekerjaan karena mengurus anak sehingga cenderung tidak engaged dalam pekerjaan dan kemudian *psychological well-being* tidak tertangani (Banihani et al., 2013).

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawati di PT 'X' (Studi Pada *Oil and Gas Industry*). Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawati di PT 'X' *Oil and Gas Industry*. Namun, bila dilakukan uji korelasi per masing-masing dimensi variabel *psychological well-being* dengan variabel *work engagement*, terdapat hubungan antara dimensi *autonomy* dan dimensi *environmental mastery* dengan variabel *work engagement* dan dikategorikan moderat.

Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau acuan bagi perusahaan selain sebagai kajian literatur mengenai *psychological well-being* dan *work engagement* tetapi juga dapat menjadi sarana untuk mengaktualisasikan bagian dari human process dalam perusahaan dan para pemimpin perusahaan dapat mengupayakan serta memastikan bahwa karyawan mampu bekerja dengan performa terbaiknya untuk mencapai setiap tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan. Ketika karyawan merasakan emosi positif di tempat kerja maka karyawan cenderung lebih engaged (Şahin & Çankir, 2018) dan menunjukkan performa yang maksimal (Saraswati & Lie, 2020). Beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan terkait memaksimalkan *psychological well-being* dan *work engagement* karyawan adalah dengan menyediakan layanan EAP (*Employee Assistance Program*) secara berkala. Para karyawan yang menggunakan layanan EAP secara signifikan mengurangi tingkat presenteeism dalam pekerjaan, mengurangi tingkat kesulitan kerja pada karyawan, dan melibatkan *work engagement* yang semakin meningkat, serta

meningkatkan *quality of life* pada karyawan dan dapat tercipta keseimbangan dalam menjalankan segala rutinitas maupun aktivitasnya (Milot & Milot, 2019).

Penelitian ini juga memiliki beberapa kekurangan diantaranya hasil penelitian tidak dapat digeneralisir karena penulis menggunakan metode total sampling karena jumlah sampel yang terbatas dan diharapkan selanjutnya dapat meneliti dengan *scope* yang lebih luas agar dapat memberikan hasil yang maksimal.

Referensi

2018 Gender Diversity Study. (2018).

- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of *job resources* on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(2), 409–417. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349>
- Bakker, A. (2008). Building engagement in the workplace. *The Peak Performing Organization*, 50–72. <https://doi.org/10.4324/9780203971611>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is *work engagement* gendered? *Gender in Management*, 28(7), 400–423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, *work engagement* and turnover intention in the Indian context. *International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651313>
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). *Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank Potential antecedents and consequences*. February 2016. <https://doi.org/10.1108/02610150610706276>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629–636. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00232>
- Consulting, G. (2013). State of the Global Workplace. In *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. [papers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E](https://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E)
- David A. Cotter, J. M. H. and R. V. (2017). Women ' s Work and Working Women : The Demand for Female Labor Author (s): David A . Cotter , Joan M . Hermsen and Reeve Vanneman Published by : Sage Publications , Inc . Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/3081892> REFERENCES Linked references are. *Sage Publications*, 15(3), 429–452.
- Divyaranjani, R. (2018). *Examining the Potential of Employees effectiveness in Manufacturing Companies with reference to Chennai City*. 3085(09), 949–954.
- EIESP. (2021). *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 3.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Hakiki, G., & Supriyanto, S. (2018). Profil Perempuan Indonesia 2018. *Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak*, 3–100.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). *Resource Loss , Resource Gain , and Emotional Outcomes Among Inner City Resource Loss , Resource Gain , and Emotional Outcomes Among Inner City Women. August 2014*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Johnston, K., Westerfield, W., Momin, S., Phillippi, R., & Naidoo, A. (2009). The direct and indirect costs of employee depression, anxiety, and emotional disorders - An employer case study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(5), 564–577. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a1f5c8>
- Kahn, W. A., & Kahn, W. A. (2010). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA. 17(2), 204–217.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee *psychological well-being* and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). *Job demands and resources as antecedents of work engagement : A longitudinal study*. 70, 149–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Milot, M., & Milot, M. (2019). The impact of a Canadian external Employee Assistance Program on mental health and workplace functioning : Findings from a prospective quasi-experimental study Program on mental health and workplace functioning : Findings from a prospective quasi-experime. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 167–191. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609978>
- Panbarasan, M., Karthikeshwaran, R., Sudharsan, J., & Thamizhmani, V. (2020). Psychological ailments in the working environment of oil & gas sector – an area of eminence in health risk globally. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 2987–2993.
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and *work engagement*. In *International Journal of Psychology* (Vol. 48, Issue 6, pp. 1148–1155). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/00207594.2013.768768>
- Radda, A. A., Majidadi, M. A., & Akanno, S. N. (2015). Employee Engagement in *Oil and Gas Sector*. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 4(3).
- Ramdhani, N., & Mada, U. G. (2017). *Adaptasi Bahasa dan Budaya Skala Psychological well-being Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta – 2014. February*.
- Ree, A. De. (2017). *The impact of type of flexible contract on work engagement : July*, 60.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Şahin, S., & Çankir, B. (2018). *Psychological well-being* and Job Performance: The Mediating Role of *Work engagement*. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, December*. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological well-being : The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. 478(Ticash), 580–587.
- 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>
- Simon, S. S. (2011). The Essentials of Employee Engagement in Organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(1), 63–72. <http://search.proquest.com/docview/920826469?accountid=14620>

- Sugiyono. (2017). *Download metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d sugiyono pdf Click here to get file*. 380.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of *work engagement*. *Personality and Individual Differences*, 153(October 2019), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tomlinson, J., Muzio, D., Sommerlad, H., & Webley, L. (2013). *Structure , agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession*. 1998. <https://doi.org/10.1177/0018726712460556>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The Role of Personal resources in the Job Demands-Resources Model*. 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yanosek, K., Abramson, D., & Ahmad, S. (2019). How women can help fill the *Oil and Gas* industry's talent gap. *McKinsey & Company*, October, 1-11. <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/how-women-can-help-fill-the-oil-and-gas-industrys-talent-gap>