

Kaitan *Psychological Well Being* Pada *Work Engagement* Karyawan PT Semen Indonesia Distributor

Achmad Rouf Ilmiawan

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Sarwendah Sukiatni

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Rahma Kusumandari

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : achmadrouf04@gmail.com

Abstract

Employees are the most valuable resource in an organization and providing them with a stable long-term career is a win-win situation for both the organization and the employee. Therefore, companies must have employees who have good work engagement. Employees with good work engagement will bring enthusiasm, dedication and appreciation to work. This research was conducted with the aim of knowing the relationship between psychological well-being and work engagement among PT Semen Indonesia Distributor employees. This study uses a correlational quantitative method. The population in this study were 300 employees of PT Semen Indonesia Distributor. Sampling in this study using accidental sampling technique. The participants used in this study were 173 employees of PT Semen Indonesia Distributor. The data collection method uses a Likert scale. The measuring instrument used is a modified scale of work engagement scale and psychological well being scale. Hypothesis testing in this study used Spearman's rho correlation with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution) for window version 25. The results of data analysis showed that the rho value = 0.207 with a significance of $p = 0.015$ ($p < 0.05$) so that there is a positive relationship between psychological well being and work engagement of employees of PT Semen Indonesia Distributor.

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

Abstrak

Karyawan adalah sumber daya yang paling bernilai dalam organisasi dan memberinya karir jangka panjang yang stabil adalah suatu situasi yang saling menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki work engagement yang baik. Karyawan dengan work engagement yang baik akan memunculkan semangat, dedikasi dan penghayatan dalam bekerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan psychological well being dengan work engagement pada karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini sebanyak 300 karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Accidental sampling. Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 173 karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert. Alat ukur yang digunakan adalah skala modifikasi skala work engagement dan skala psychological well being. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi Spearman's rho dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution) for window versi 25. Hasil analisis data menunjukkan nilai rho sebesar = 0,207 dengan signifikansi sebesar $p = 0,015$ ($p < 0.05$) sehingga ada hubungan positif antara psychological well being dengan work engagement pada karyawan PT Semen Indonesia Distributor .

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

Pendahuluan

Karyawan adalah sumber daya yang paling bernilai dalam organisasi dan memberinya karir jangka panjang yang stabil adalah suatu situasi yang saling menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik. Menurut Rivai dan Sagala (2009) berkembangnya bisnis suatu industri perusahaan tergantung pada kualitas dan produktivitas dari karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kualitas dan produktivitas yang baik menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang positif. Yudha dan Fikri (2015) berpendapat bahwa sumber daya manusia bila dikelola dengan baik, akan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusianya dengan tuntutan kemajuan suatu perusahaan.

Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu untuk menyusun strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusianya dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawannya selama bekerja sehingga dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan pada pekerjaannya yang juga disebut dengan *work engagement*. Di dunia industri dan bisnis salah satu permasalahannya yaitu tingkat tinggi dan rendahnya *work engagement* yang dimiliki setiap karyawan. Khususnya karyawan yang akan menjadi subjek penelitian yaitu karyawan Semen Indonesia Distributor, setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap kepala Biro sumber daya manusia PT Semen Indonesia Distributor menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah. Contohnya seperti karyawan yang datang terlambat, tidak mengikuti kegiatan senam pada setiap hari Jumat pagi, banyaknya karyawan yang *resign* dan adanya karyawan yang lebih fokus bermain *handphone* daripada menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berdampak pada perusahaan. Dampaknya yaitu pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dalam satu hari menjadi tertunda dikarenakan banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak fokus pada pekerjaannya, Produk yang seharusnya bisa di kirim pada waktu itu menjadi tertunda dikarenakan karyawan yang tidak fokus pada pekerjaannya, permasalahan pada karyawan yang *resign* memiliki dampak tertundanya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang *resign* tersebut hal ini mengakibatkan perusahaan wajib segera mencari pengganti agar kekosongan tersebut cepat terisi, dengan adanya karyawan yang *resign* perusahaan akan melakukan rekrutmen karyawan baru, yang tentunya perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit.

Berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010) 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, dan 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. Sebaliknya, individu dengan tingkat *absorption* yang rendah akan merasa waktu lambat berlalu dan tidak menikmati apa yang sedang dikerjakannya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Ryff (1995) adalah *psychological well being, information, fairness, karir talent management, involvement*. Dari faktor faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang jadi penelitian yaitu *psychological well-being*. Oleh sebab itu perusahaan seharusnya memperhatikan *psychological well-being* pada setiap karyawan. Robertson dan Cooper (2010) *psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi. Karena *psychological well-being* merupakan indikator yang kuat dalam menunjukkan *work engagement*. Ryff dan Singer (2008) mendefinisikan *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.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa Berkembangnya bisnis suatu industri perusahaan tergantung pada kualitas dan produktivitas dari karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kualitas dan produktivitas baik menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang positif. Oleh sebab itu di era persaingan industri dan bisnis perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik akan memperlihatkan semangat, dedikasi dan penghayatan dalam bekerja. Salah satu faktor *work engagement* adalah *psychological well-being* yang dimiliki setiap karyawan. *psychological well-being* adalah kondisi pada diri karyawan yang merasa puas terhadap kesehatan baik fisik maupun mental, pekerjaan, serta penilaian terhadap kebahagiaan hidup individu. Semakin baik *psychological well-being* pada diri karyawan semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT Semen Indonesia.

Metode penelitian

Definisi operasional Work Engagement

Work engagement adalah dimana seorang karyawan bersikap positif terkait perilaku dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada level yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana karyawan dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

Definisi operasional Psychological well being

Menurut Ryff dan Singer (2008) *psychological well-being* adalah 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. *Psychological well-being* merupakan suatu kondisi individu yang memiliki kemampuan dalam menentukan keputusan hidupnya secara mandiri, mampu menguasai lingkungan secara efektif, mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidup, mampu menerima diri secara positif, dan mengembangkan potensinya secara kontinu dari waktu ke waktu (Ryff, 1989)

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti jumlah seluruh karyawan PT Semen Indonesia Distributor memiliki populasi 300 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Accidental sampling. Dengan menentukan kriteria 1) Pegawai PT Semen Indonesia Distributor 2) Laki-laki dan perempuan 3) Pegawai tetap PT Semen Indonesia Distributor. Penelitian ini menggunakan media Google form yang nantinya akan disebar ke seluruh karyawan Semen Indonesia Distributor.

Menurut Sugiyono (2016) "accidental sampling adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan berapa besaran

partisipan yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan hasil partisipasi sebanyak 175. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode *purposive* sampling dengan media google form yang nantinya akan disebar ke seluruh karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu variabel *psychological well being* menggunakan skala *psychological well being* dan skala *work engagement* diukur menggunakan modifikasi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*.

Hasil

Jenis kelamin	Jumlah
Perempuan	72
Laki-laki	65

Rekapitulasi data di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 responden mendominasi dalam penelitian ini. Diikuti dengan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 responden Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *correlation Spearman's rho* dibantu dengan *program Statistical Packages for Social Science (SPSS) 25.0 for Windows*. Hasil analisis data antara variabel *psychological well being* dengan *work engagement* menggunakan uji *correlation Spearman's rho* diperoleh nilai sebesar $\rho = 0,207$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,015$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat hubungan positif antara variabel *psychological well-beings* dengan variabel *work engagement*. Artinya semakin tinggi tingkat *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement*. Koefisien korelasi antara variabel *psychological well-beings* dengan *work engagement* mendapatkan skor 0,207 sehingga terdapat hubungan antara kedua variabel .

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 0,015 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan *psychological well-being* memiliki hubungan dengan *work engagement*. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,207. Nilai koefisien korelasi yang telah diperoleh menunjukkan nilai positif yang artinya terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Melalui hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Semakin tinggi *psychological well-being* karyawan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, begitupun sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Ryff (1995) adalah *psychological well being, information, fairness, karir talent management, involvement*. Dari faktor faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang jadi penelitian yaitu *psychological well-being*. Oleh sebab itu perusahaan seharusnya memperhatikan *psychological well-being* pada setiap karyawan. Robertson dan Cooper (2010) *psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi. Karena *psychological well-being* merupakan indikator yang kuat dalam menunjukkan *work engagement*.

Aspek-aspek *psychological well being* yaitu 1) penerimaan diri 2) Hubungan positif dengan orang lain 3) Otonomi 4) Penguasaan lingkungan 5) Tujuan hidup 6) Pertumbuhan pribadi, Semakin karyawan memiliki aspek-aspek *psychological well being* yang telah disebutkan diatas semakin besar peluang karyawan memiliki keterikatan kerja. Seperti hasil yang ada di atas bahwasanya ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* dan juga sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek tersebut tidak ada dalam diri karyawan maka semakin kecil keterikatan kerja pada karyawan tersebut. Hal ini relevan dengan apa yang terjadi di PT Semen Indonesia Distributor permasalahan-permasalahan seperti pegawai yang datang terlambat, pegawai yang tidak mengikuti senam, bermain handphone saat sedang bekerja, banyaknya karyawan yang *resign*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *psychological well being* pada karyawan PT Semen Indonesia Distributor. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji korelasi dengan uji *Spearman's rho* pada 173 responden yang memiliki kriteria 1) Karyawan tetap PT semen Indonesia Distributor 2) Laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data memperoleh hasil nilai sig. $p = 0,015$ ($p < 0,05$) sehingga terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* karena hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan skor 0,207, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti juga memberikan saran guna berkontribusi pada sasaran penelitian dan bagi peneliti selanjutnya agar lebih baik. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain :

Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan mempertahankan dan memperhatikan *psychological well being* setiap karyawan agar karyawan tetap memiliki *work engagement* yang baik. Sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dengan cara perusahaan selalu memperhatikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dan memberikan *reward* yang adil kepada seluruh karyawan apabila karyawan itu membanggakan perusahaan atau berprestasi

Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan konteks yang sama dengan penelitian ini sebaiknya menetapkan kriteria yang lebih detail untuk responden sehingga mampu mewakili karakteristik sampel secara akurat dan sebaiknya mencoba menghubungkan variabel y dengan variabel lainnya.

Referensi

- Yunita, G., & Damayanti, T. (2018). Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. *Prosiding Psikologi*, 912-917.
- Herlina, D., & Izzati, U. (2021). Hubungan antara Self Esteem dengan Work Engagement pada Pegawai Dinas "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5).
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202.
- Fabiola, A. Z., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Organization Based Self-Esteem Terhadap Work Engagement. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 557-566).
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6 (57), 1069-1081.
- Ryff, C.D., & Keyes, L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96 (4), 719-727.
- Nandania & Resti (2021) *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Di Masa Pandemi COVID-19 Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Mediator*. Masters thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Hermawan, I. (2019) "Metodologi Penelitian Pendidikan" Bandung:
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, I., Wahyudin. Rukyati, A., Yati, F., Lusiani. Riaddin, D., Setiawan, J. (2021) "Pengantar Statistika 1". Bandung :
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht work engagement scale: test manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demand, Job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Cook, S. (2008). The essential guide to employee engagement: better business performance through staff satisfaction. Kogan page Publishers.