

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN DI KANTOR X

Joy Krismarwaty Tasema
Satya Wacana Christian University
joytasema88@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the relationship between psychological well being and job satisfaction by using quantitative methods with the technique of correlation of Product Moment of Carl Pearson. The hypothesis in this study is a positive correlation between psychological well being and job satisfaction on employees in Kantor X. Sampel in this research is employees in Kantor X counted 59 people . On average psychological well being in the category of variable height, and job satisfaction the category of variable height. Correlation analysis of product moment in earned positive and significant). thus there is a relationship between significant positive relationship between psychological well being and job satisfaction on employees in Kantor X.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Carl Pearson*. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini yaitu karyawan yang berada di kantor X sebanyak 59 orang. Variabel *psychological well being* tergolong dalam kategori tinggi, dan variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Dari analisa korelasi product moment di peroleh hasil yang positif dan signifikan. Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

Kata Kunci : *Psychological well being, kepuasan kerja*

1. PENDAHULUAN

Di Era globalisasi sekarang, telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap instansi membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada didalam instansi tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu instansi maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan inilah yang harus dibangun oleh suatu instansi agar pekerja dapat maksimal dalam melakukan tugas. Individu yang bekerja atau pekerja dalam instansi tersebut akan memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan untuk bekerja dalam membangun instansi tersebut.

Menurut Robbins (2003) tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkatkeluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyaiakibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannyaberhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan dengan karyawan di Kantor X, bahwa karyawan kurang dalam kepuasan kerja yaitu karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Dan berdasarkan wawancara bahwa pada setahun ini karyawan harus mengikuti aturan untuk bekerja selama 6 hari sehingga membuat karyawan dalam bekerja tidak nyaman, dan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu ketidakpuasan dalam bekerja timbul akibat belum cukup mampu untuk menciptakan suatu karya yang menghasilkan prestasi kerja.

Menurut Burt (dalam Anoraga, 1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, lingkungan, faktor individual terdiri dari faktor-faktor psikologis, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan tingkat pendidikan yang terhubung dengan cara berpikir, faktor lain

yaitu rasa aman, kondisi lingkungan kerja, dan waktu istirahat

Dilihat dari faktor-faktor tersebut, faktor psikologis termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Maka kesejahteraan psikologis atau yang disebut *psychological well being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Ryff (1995) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007). Jika seseorang memiliki *psychological well-being* yang rendah maka dapat menyebabkan semakin tinggi tingkat stress seseorang (Malek, Mearns, & Flin 2010).

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja telah dilakukan. Penelitian tahun 2000 yang dilakukan oleh Wright (University Of Nevada, Reno) dan Cropanzano (Colorado State University). Dalam sampel 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja.

Penelitian tahun 2013 oleh Epita dan Utoyo dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 141. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada PNS Organisasi Pemerintahan ($r = 0.283$; $p = 0.001$, signifikan pada sebesar 0.05).

Penelitian tahun 2012 yang dilakukan oleh Simarmata dan Sasmita mengenai Kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan kuantitatif korelasional dengan subyek 50 karyawan dengan metode pengambilan subyek *convenience*. Hasil analisis data korelasi *Product Moment Pearson* ditemukan koefisien korelasi variabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja sebesar 0,044 dengan nilai

probabilitas 0,762. Artinya tidak ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada penelitian yang pro dan kontra terhadap hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Hal ini membuat peneliti ingin meneliti mengenai hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Brayfield and Rothe (dalam Istijanto, 2005):

1. Tertarik pada pekerjaannya

Kepuasan kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa adanya kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas yang dikerjakannya, karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.

2. Nyaman bekerja

Karyawan yang nyaman bekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa dapat mengelola masalah-masalah yang dihadapi.

3. Memiliki antusias tinggi

Ketika karyawan sudah tertarik dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, mereka akan memiliki antusias yang tinggi

untuk semakin melatih dirinya dengan memajukan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Memiliki peluang untuk maju

Karyawan yang memiliki antusias yang tinggi dalam dirinya, tentunya memiliki peluang dalam dirinya untuk terus maju sehingga karyawan tersebut jauh lebih produktif.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Burt (dalam Anogara, 1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi, interaksi social, dan bekerja dalam kelompok. Faktor individual, terdiri dari faktor-faktor psikologis, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan tingkat pendidikan yang terhubung dengan cara berpikir.
- b. Rasa aman, yaitu situasi tenteram dalam kerja, rasa bebas tekanan, kebijaksanaan, jaminan, dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja, yang merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, pergantian udara, terbuka dan tertutupnya ruangan, dan suasana ketenangan kerja.
- d. Waktu istirahat, adalah istirahat resmi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu waktu istirahat pada saat kerja (cuti)

2.4 Definisi *Psychological Well Being*

Ryff (1995) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Aspek-Aspek *Psychological Well Being*

Ryff (1989) memaparkan enam Aspek dari kesejahteraan psikologis, yaitu:

a. Penerimaan diri

Nilai yang tinggi: memiliki sikap positif terhadap diri, mengakui dan menerima multi

aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu.

Nilai yang rendah: merasa tidak puas dengan diri, merasa dikecewakan dengan apa yang terjadi di masa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal, ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini.

b. Relasi positif dengan orang lain

Nilai yang tinggi: memiliki kehangatan, kepuasan, hubungan terpercaya dengan orang lain, merasa peduli dengan kesejahteraan orang lain, memiliki kemampuan empati, afeksi, dan intimasi yang kuat, mengerti, memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia.

Nilai yang rendah: memiliki sedikit hubungan dengan orang lain yang dekat dan dapat dipercaya, sulit untuk hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi

Nilai yang tinggi: bisa mengambil keputusan sendiri (*self-determinent*) dan independen, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan standar personal.

Nilai yang rendah: peduli dengan perkiraan dan evaluasi orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan

Nilai yang tinggi: memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam menata lingkungan, mengontrol susunan kompleks aktivitas eksternal, penggunaan yang efektif terhadap peluang yang ada, mampu membuat atau memilih konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Nilai yang rendah: memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, kurang kontrol terhadap dunia luar.

e. Tujuan dalam hidup

Nilai yang tinggi: memiliki tujuan dalam hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan di masa

datang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup.

Nilai yang rendah: kurang peka terhadap makna kehidupan, memiliki sedikit tujuan atau target, kurang peka terhadap arah, tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan personal

Nilai yang tinggi: perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, kepekaan untuk menyadari potensi, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu, memiliki perubahan dalam cara yang merefleksikan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih banyak.

Nilai yang rendah: memiliki perasaan stagnan, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik pada kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku.

2.5 Hubungan Antar Variabel

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika seseorang puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan. Perasaan yang dialami individu tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan. Contohnya ketika individu telah menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan karya yang baik maka ia akan bahagia dan bahkan meningkatkan semangat untuk terus bekerja menghasilkan suatu karya.

Ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis yang baik dan dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tenang dan

mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel bebas *psychological well being* dan variabel tergantung kepuasan kerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja di Kantor X dengan jumlah 59 orang. Partisipan yaitu pekerja atau karyawan yang masih aktif di Kantor X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua buah skala yang masing-masing mengukur variabel *psychological well being* dan variabel kepuasan kerja yang disebar dalam bentuk angket. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik *correlation product moment* dari Karl Pearson, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dalam proses komputasinya.

Penyusunan skala *psychological well being* di adaptasi oleh peneliti dari skala kesejahteraan psikologis milik Ryff's *psychological well being scale* (1989). Skala mengacu pada dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu *Autonomy*, *Enviromental Mastery*, *Personal Growth*, *Positive Relations*, *Purpose in Life*, dan *Self-Acceptance*. Jumlah keseluruhan aitem yaitu 42 item dan setiap dimensi memiliki masing-masing 7 aitem di bagi sesuai dengan aspek yang terkait yaitu 7 aitem untuk *Autonomy*, 7 aitem untuk *Enviromental Mastery*, 7 aitem untuk *Personal Growth*, 7 aitem untuk *Positive Relations*, 7 aitem untuk *Purpose in Life* dan 7 aitem untuk *Self-Acceptance*. Penilaian skala ini berdasarkan empat tingkatan penilaian sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (skala likert) dengan nilai aitem *correlation* yaitu berkisar 0,306-0,731 dan reliabilitas 0,845 (Ryff, 1989).

Hasil penelitian pada variabel *psychological well being* yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out terpakai*), mendapatkan hasil sebesar α 0,915.

Nilai *aitem correlation total* bergerak antara 0,260 sampai 0,733 dengan jumlah aitem 27.

Penyusunan skala Kepuasan Kerja di adaptasi oleh peneliti dari skala Kepuasan Kerja milik Brayfield & Rothe (dalam Istijanto, 2005) yang terdiri dari 4 Aspek yaitu tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias yang tinggi, memiliki peluang untuk maju. Skala ini memiliki 18 aitem dengan reliabilitas 0,87 (Brayfield & Rothe, 1951).

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini, dengan menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out* terpakai), mendapatkan hasil sebesar α 0,825. Nilai *aitem correlation total* bergerak antara 0,270 sampai 0,671 dengan jumlah item 16.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skala *Psychological well being* dan Kepuasan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Psychological well being</i>	59	81.90	9.996	55	101
Kepuasan Kerja	59	49.25	5.074	37	60

Sumber: Penulis, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variable *psychological well being* diperoleh data *mean* 49,25 dan standar deviasi 5,074. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh data *mean* 81,90 dan standar deviasi 9,996.

Kategori *Psychological Well Being*

Tingkat *psychological well being* yang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 7%, kategori sedang sebesar 10 %, kategori tinggi sebesar 68% dan kategori sangat tinggi sebesar 15% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 81,90%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa *psychological well being* karyawan di Kantor X tergolong tinggi.

Kategori Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerjayang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 17%, kategori tinggi sebesar 69% dan kategori sangat tinggi sebesar 14% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 49,25%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerjakaryawan di Kantor X tergolong tinggi.

4.2 Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$) yang didapat dari hasil analisa menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z diperoleh besar nilai K-S-Z variabel *psychological well being* sebesar 0,868 dengan nilai sign. = 0,438 ($p > 0, 05$) dan nilai K-S-Z variable kepuasan kerja sebesar 0, 945 dengan nilai sign. = 0,334 ($p > 0,05$), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Lineritas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja adalah linear, yaitu *deviation from linearity* sebesar 1,945 ($p > 0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,470 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu kedua variabel tersebut berkorelasi linear

Uji Korelasi
Tabel 2. Korelasi *Psychological Well Being*

		<i>Psychologic al well being</i>	Kepuasan kerja
<i>Psychologic al well being</i>	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	59	59
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	59	59

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

dan Correlations Kepuasan Kerja

Sumber: *Sumber: Penulis, 2018*

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan korelasi positif sebesar 0,632. Dimana menurut Sugiyono (2013) 0,632 termasuk dalam korelasi kuat. Dan hasil diatas menunjukkan hubungan yang signifikan yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* antara variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerjamenunjukkan $r_{xy} = 0,632$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Epita dan Utoyo (2013) yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa apabila *psychological well-being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi dan sebaliknya apabila *psychological well being rendah* maka kepuasan kerja juga rendah.

Menurut Burt (dalam Anogara, 1992) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor individu yang terdiri dari faktor

psikologis. Faktor psikologis dalam hal ini yaitu *psychological well being*. Menurut Ryff (1995)*Psychological well being* yaitu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya yaitu individu mengetahui kekuatan dan kelemahannya, mengetahui apa yang harus dilakukan dalam hidup, bagaimana mencapai kehidupan yang lebih baik maka individu akan memiliki target-target tertentu dalam kehidupannya, mengembangkan relasi positif dengan orang lain, menjadi pribadi mandiri akan membantu dalam bekerja karena ia tidak perlu tergantung dengan orang lain untuk melakukan semua tanggung jawab di tempat kerja, Sehingga apabila individu dapat melakukan hal ini dalam kehidupan bekerja maka individu memiliki *psychological well being* yang baik yang akan mempengaruhi psikologis individu dalam bekerja. Dengan kata lain individu yang sudah mencapai *well being* adalah mereka yang telah memahami tujuan hidup dan kehidupan, memiliki kontrol diri dan sosial yang baik sehingga dapat memandang hidup dan kehidupan di sekitarnya secara lebih positif, baik itu kondisi kehidupan yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan untuknya (Kasturi, 2016).

Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya (Handoko, 2001). Sehingga karyawan di Kantor X dapat meningkatkan *psychological well being* untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Menurut Diener (2000) kesejahteraan psikologis adalah evaluasi manusia secara kognitif dan afektif terhadap kehidupan yang menjadi komponen kualitas hidup seseorang. Evaluasi kognitif seseorang berupa kepuasan hidup yang tinggi. Evaluasi afektifnya adalah banyaknya afek positif dan sedikitnya afek negatif yang dirasakan. Sehingga apabila individu memiliki afek atau peraan yang positif yaitu perasaan senang dalam hidup maka ia akan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan prestasi dalam bekerja dan membuat individu menjadi puas terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penelitian korelasi antara *psychological well being* dan kepuasan kerjaterdapat sumbangan efektif *psychological well being* sebesar 39,94% terhadap kepuasan kerjadan 60,06% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainmenurut Burt (dalam Anoraga, 1992) seperti lingkungan yang terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi, interkasi social, dan bekerja dalam kelompok, faktor lain yaitu rasa aman terdiri dari situasi tenteram dalam kerja, rasa bebas tekanan, kebijaksanaan, jaminan, dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja, selanjutnya faktor kondisi lingkungan kerja, yang merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, faktor yang terakhir yaitu waktu istirahat, adalah istirahat resmi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu waktu istirahat pada saat kerja (cuti).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat *psychological well being* karyawan di Kantor X berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 81,90%. Tingkat *psychological well being* tinggi mungkin setiap karyawan membangun relasi yang baik dengan karyawan lain sehingga mampu bekerja dengan rekan kerja yang lain dengan perasaan yang baik tanpa ada tekanan sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan memiliki motivasi untuk terus bekerja dengan baik. Menurut Huppert (2009) orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, memiliki motivasi dan puas dengan kehidupannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat kepuasan kerjakaryawan di Kantor X berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 49,25%. Hal ini disebabkan karena para karyawan memberikan sikap yang baik dalam bekerja, seperti tepat waktu dalam bekerja dan membangun relasi positif dengan karyawan lain. Seperti yang dikemukakan oleh Veroff & Feld(dalam Wijono 2010) bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja.

Meningkatkan kesejahteraan psikologis sangat penting, karena *psychological well being* yang baik akan membantu individu dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *psychological well being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *psychological well being* rendah maka kepuasan kerja juga rendah.
2. Tingkat *Psychological well being* pada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 81,90%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan termasuk di dalamnya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi.
3. Tingkat kepuasan kerjapada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 49,25%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek sikap kerja dalam bekerja.

5.2. Saran

1. Bagi Instansi
Tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan cara karyawan dalam berelasi dengan rekan kerja yang lain, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang ada dalam diri, dan memberikan kenyamanan dalam bekerja agar menciptakan suasana hati yang senang.
2. Bagi Karyawan
Diharapkan agar tetap meningkatkan *psychological well being* yaitu dengan meningkatkan cara untuk membangun relasi positif dengan orang lain yaitu memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dapat menerima segala kelebihan dan kekurangan dalam diri, mampu untuk beradaptasi dalam lingkungan, dan melakukan pengembangan pribadi yaitu dengan melihat potensi yang ada dalam diri.
3. Bagi Peneliti selanjutnya
Dalam penelitian selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja, seperti rasa aman, usia, maupun gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P.(1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh.(2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Batram, D., Boniwell, L.(2007). The Science of Happiness: Achieving Sustained Psychological Well Being. *Positive Psychology in Practice*, 29(2), 478-482.
- Brayfield, A.H& Rothe, H.F.(1951). An Index of Job Satisfaction. *American Psychological Association*, 35(1), 307.
- Diener, E. (2000). Subjective Well Being: *The science of happiness and proposal for a national index*. *American psychologist*, 55 (1), 34-43
- Epita, D.N& Utoyo, S.D.B.(2013). Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta. *Universitas Indonesia Library*.
- Handoko, H.(2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja
- Howel, W.C& Robert, L. D.(1986). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*.3rd ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Huppert, F. A.(2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Journal compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2), 137-164.
- Kasturi, T. (2016). Meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat indonesia: tinjauan psikologi islam. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 1 (1), 1-7
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R.(2010). Stress and psychological well-being in UKand Malaysian fire fighters. *An International Journal*, 17(1), 50-61.
- Ranz, J., Stueve, A., & McQuiston, H. L.(2001). The Role of The Psychiatrist: Job Satisfaction of Medical Directors and Staff Psychiatrists. *Community Mental Health Journal*.
- Ryff, C.D.(1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C.D.(1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Robbins, S.P.(2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Simarmata & Sasmita.(2012). Kesejahteraan Psikologis dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Udayana*, 1(1), 476-486
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, W.(2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji tidak Sesuai Standar UMP di PT Sinergi Integra Services Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 67-79
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group
- Wright, T.A, & Bonnet, D.G.(2007). Job satisfaction and psychological well being asnonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33, 141-161.
- Wright, T. A.,&Cropanzano, R.(2000). A 5 year study of change in the relationshipbetween well being and performance. *Consulting psychology journal : practice andresearch*, 51, 252-265
- Wright, T.A& Cropanzano.(2002). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.5, (1), 84-94.

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DINAS X

Putri Ramadhany

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. putri.17010664104@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan Keterikatan Kerja pada karyawan Dinas X dengan metode penelitian kuantitatif dan bentuk penelitian korelasi. Subjek yang digunakan sejumlah 44 orang. Instrumen penelitian ini adalah skala *psychological well-being*, serta skala keterikatan kerja yang disusun dalam bentuk skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel adalah 0.000 dan nilai koefisien korelasinya adalah 0.677. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil juga menunjukkan hubungan kedua variabel positif dan searah, artinya apabila *Psychological well-being* meningkat maka keterikatan kerja juga akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya apabila *psychological well-being* menurun, keterikatan kerja juga akan menurun.

Kata Kunci: *Psychological well-being*, Keterikatan Kerja, Karyawan.

Abstract

This study aims to know the relationship between Psychological Well-Being and Work Engagement of Service X employees with quantitative research methods and forms of correlation research. The subject used is 44 people. The research instrument is the psychological well-being scale, and the work engagement scale which is arranged in the form of a Likert scale. The data analysis technique used is the product-moment. The results of data analysis show the significant value of the two variables is 0.000, and the correlation coefficient is 0.677. It shows that there is a significant relationship between the two variables. The results also show that the relationship between the two variables is positive and unidirectional, meaning that if psychological well-being increase, work engagement will also increase, and vice versa, if psychological well-being decreases, work engagement will also decrease.

Keywords: *Psychological well-being*, Work Engagement, Employees.

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan bagian yang paling memegang peran penting bagi sebuah perusahaan. Seperti yang kita ketahui bahwa karyawan merupakan salah satu unsur yang menjalankan perusahaan, tanpa karyawan pun perusahaan tidak mampu untuk mencapai tujuan yang ingin perusahaan capai. Oleh sebab itu, kinerja atau kontribusi dari karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan terutama saat kondisi pandemi seperti ini. Perusahaan perlu memerhatikan bagaimana produktivitas seperti kinerja yang dihasilkan, ataupun tingkat absensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Schuler, Jackson, dan Werner (2015) menyatakan bahwa SDM dari sebuah perusahaan ialah mereka yang memiliki kemampuan serta *passion* yang tinggi ketika sedang berkerja. Kontribusi dari kemampuan karyawan yang secara penuh dan

berkomitmen tinggi terhadap tugas maupun pekerjaannya tidak dapat dipungkiri menjadi salah satu perhatian dari perusahaan, karena dengan kontribusi penuh karyawan tersebut akan membuat perusahaan mampu untuk menggapai tujuan mereka serta membantu perusahaan untuk memiliki daya saing yang tinggi dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Gallup (2013) menyebutkan bahwa karyawan Indonesia memiliki presentase 8% keterlibatan atau keterikatan dengan pekerjaannya, sedangkan 77% dari mereka tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka, serta sisanya yaitu 15% *actively disengaged* atau mereka tidak ingin merasa terlibat secara aktif dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang tidak memiliki semangat penuh ataupun komitmen terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Pengertian keterikatan menurut Macey (2011) yaitu dimana kita

merasakan gairah mengenai suatu hal, terlibat dalam suatu hal, lalu kita juga merasa sukarela untuk memberikan usaha dan juga waktu kita terhadap suatu hal, serta kita merasa yakin untuk mampu mengejar hal tersebut. Oleh sebab itu, keterikatan dalam berkerja sangat diperlukan perusahaan bagi karyawan mereka agar mampu untuk mencapai tujuan. Keterikatan secara umum juga dapat diartikan sebagai suatu yang spesial dan lain daripada biasanya atau bahkan luar biasa (Macey, 2011).

Keterikatan kerja menurut Schiemann (2011) merupakan perasaan melebihi kepuasan, komitmen dari anggota organisasi kepada pekerjaan maupun organisasinya. Keterikatan ini juga membuat para anggotanya sukarela untuk mempromosikan organisasinya tersebut sebagai tempat yang sangat baik untuk berkerja. Kahn (1990) mendefinisikan Keterikatan kerja sebagai pilihan dari individu untuk mau menjalin hubungan dengan pekerjaan dan orang lain dalam bentuk fisik, pikiran maupun emosi yang aktif dan maksimal. Sedangkan Keterikatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) merupakan perasaan positif, puas dan memiliki perasaan afektif, termotivasi maupun sejahtera mengenai pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan dimana individu merasakan adanya jalinan atau hubungan yang spesial antara dirinya dan pekerjaannya secara aktif dan juga sukarela yang menimbulkan kepuasan bagi individu tersebut.

Bakker dan Leiter (2010) memaparkan dimensi dari keterikatan kerja sebagai berikut, Pertama, *vigor* yaitu kondisi dimana individu memiliki kekuatan yang besar, mental yang kuat, berupaya dan gigih ketika sedang mengalami kesulitan. Kedua, *dedication*, yaitu memiliki perasaan ingin terlibat kedalam suatu pekerjaan secara tinggi serta merasakan antusias, tertantang, bangga, dan memiliki bermacam gagasan. Ketiga, *absorption*, yaitu adanya perasaan secara penuh fokus dan bahagia dalam sebuah pekerjaan dimana membuat seseorang susah untuk lepas dari pekerjaannya.

Dinas X merupakan lembaga yang dinaungi oleh pemerintah daerah untuk dapat membantu pemerintah daerah dan juga masyarakat dalam melaksanakan pembangunan dalam masyarakat. Berhubungan dalam mewujudkan tujuan dan fungsi tersebut, kinerja dan kontribusi karyawan yang tinggi sangat diperlukan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pihak Dinas X, diketahui pada masa pandemi yang beda dari kondisi sebelumnya, seperti saat ini karyawan Dinas X pada bagian Sekretariat memiliki dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Banyak dari mereka yang fokus dengan pekerjaannya namun selain itu, masih terdapat juga beberapa dari mereka yang masih menunda dalam melaksanakan dan

menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai *deadline* dan cenderung memilih untuk melakukan kegiatan lainnya. Selain itu, berdasarkan pemaparan dari pihak Dinas X, diketahui bahwa kinerja dari karyawan Dinas X juga dipengaruhi oleh kondisi pandemi seperti saat ini, yaitu menuntut semua karyawan untuk lebih hati-hati dan menjaga jarak antar satu sama lain saat berada di kantor membuat mereka tidak gentar untuk melakukan tugas mereka dan menyelesaikan kewajiban mereka sesuai dengan *deadline* dan semaksimal mungkin. Namun terdapat juga karyawan yang merasa kurang nyaman dengan suasana kantor dan merasa bahwa adanya koordinasi yang kurang dengan rekan maupun atasan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal karena para karyawan ini kerap melakukan kerja sama untuk membantu rekan satu sama lain, sehingga ketika terdapat rekan yang tidak hadir kerja, maka rekan kerja yang lain akan merasa kehilangan.

Adanya dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin, pihak dinas X menyampaikan juga bahwa para karyawan alih-alih putus asa, mereka memilih untuk mencari cara lain untuk memecahkan permasalahan tersebut dengan baik bersama-sama saat adanya permasalahan seperti kekurangan anggota karena ada yang absen, adanya salah komunikasi serta permasalahan-permasalahan lainnya yang telah mereka alami ketika masa pandemi seperti sekarang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukannya, menunjukkan juga bahwa karyawan pada bagian ini juga terlihat dapat menikmati pekerjaan karena mereka telah siap dalam menghadapi perubahan situasi maupun kondisi yang ada seperti saat ini, mereka juga tidak keberatan meskipun harus berkerja melebihi dari jam kerja mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka merasa terikat dan terlibat secara penuh dengan pekerjaan yang mereka miliki.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja dari karyawan seperti diatas menurut Bakker dan Demerouti (2008) yang pertama adalah, *Job Demand Resources*, merupakan unsur-unsur dari organisasi, fisik maupun sosial dari sebuah pekerjaan dimana pekerja dapat menyanggupi ketentuan pekerjaan yang berkorelasi dengan fisik maupun psikis dari pekerja. Kedua, *Personal Resources*, yaitu penilaian diri yang bersifat positif yang juga akan berpengaruh pada keyakinan dari individu mengenai kemampuan yang ia miliki dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya. Lalu yang terakhir adalah *Saliency of Job resources*, yaitu kondisi dari individu mengenai bagaimana ia menghadapi tuntutan pekerjaan dan bagaimana ia mampu untuk menyelesaikan tuntutan tersebut.

Seorang karyawan dalam berkerja memerlukan *personal resources* atau sumber dari dalam dirinya sendiri

untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bakker dan Leiter (2010) mengenai *Personal Resources*, yaitu sebuah keadaan yang berkembang, dikembangkan maupun dikelola guna meningkatkan kinerja dari individu. Penilaian diri yang positif dari individu dalam bertahan menghadapi lingkungan sekitar merupakan salah satu bentuk dari *psychological well-being*.

Psychological well-being menurut Festi (2018) merupakan rasa puas yang dirasakan oleh individu mengenai dimensi-dimensi kehidupan sehingga dapat menciptakan emosi positif dari individu seperti bahagia dan sejahtera. Selain itu, Ryff dan Keyes menyatakan *psychological well-being* adalah pandangan individu mengenai tujuan dari hidupnya. *Psychological well-being* menurut Huppert (2009) merupakan kehidupan yang berjalan dengan baik serta diikuti dengan keefektifan hidup yang tengah dijalani dan juga merasa bahagia dengan hidup tersebut. Ryff dan Singer (2008) memaparkan *Psychological well-being* merupakan potensi individu untuk berdamai dengan kemampuan terbaik maupun terburuk yang ada pada dirinya, serta bagaimana individu menerima diri sendiri, menjalin hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, memiliki perkembangan dalam kepribadiannya, yakin terhadap tujuan yang ada pada hidupnya, mandiri serta mampu untuk menguasai lingkungan yang ada disekitarnya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Psychological well-being* merupakan dimana individu memiliki perasaan yang positif seperti senang, bahagia puas, dan sejahtera terhadap dirinya sendiri maupun terhadap lingkungan yang ada disekitarnya sehingga ia dapat terus berkembang.

Aspek atau dimensi dari *Psychological Well-Being* menurut Ryff dan Singer (2008) Pertama adalah *Self acceptance*, kondisi dimana kita mampu untuk memahami perilaku, motivasi dan perasaan kita sendiri dan memiliki harga diri yang positif. Kedua, *Positive Relationship with others*, adanya hubungan interpersonal yang didasari oleh kasih sayang, cinta, dan perasaan yang hangat pada orang lain. Selain itu memiliki perasaan empati yang kuat untuk mencapai ikatan yang erat dengan orang yang ada disekitar. Ketiga adalah, *Personal growth*, merupakan aktualisasi dari potensi pribadi individu seperti kesehatan mental yang positif, serta adanya keterbukaan dalam pengalaman perkembangan dan pertumbuhan pada sebuah tantangan baru dalam hidup individu. Keempat, *Purpose of life*, Keyakinan individu mengenai tujuan dan arti dari hidupnya dengan kesengajaan dan terarah. Kelima, *Environmental Mastery*, Kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keadaan mentalnya. Penting bagi individu dalam berpartisipasi aktif untuk memiliki kemampuan dalam

mengubah dan menguasai lingkungan yang kompleks. Hingga yang terakhir adalah *Autonomy*, Kondisi dimana individu memiliki *self determination*, kebebasan dan kemandirian untuk berperilaku dari dalam diri. Konsep ini juga menekankan bahwa individu memiliki keyakinan untuk mengevaluasi dirinya sendiri daripada meminta pendapat dari orang lain.

Psychological well-being merupakan hal yang penting bagi setiap manusia. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alvi (2017) dimana *Psychological well-being* memiliki pengaruh yang berarti pada kinerja dari individu, yaitu ketika *Psychological well-being* dari individu tinggi, maka kinerjanya juga akan ikut tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa adanya *Psychological well-being* dari karyawan mampu untuk membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya yang ingin dicapai. Pelaksanakan fungsi dan tujuan Dinas X sendiri yaitu membantu tugas pemerintah daerah dan melayani masyarakat ini berkuat dengan menggali dan mewadahi masyarakat untuk dapat berkembang dan sejahtera. Dalam melaksanakan fungsi tersebut membutuhkan *Psychological well-being* yang baik dari karyawan untuk mampu mengoptimalkan layanan bagi masyarakat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan pihak Dinas X menunjukkan bahwa adanya keyakinan dari karyawan bagian Sekretariat mengenai hasil kinerjanya meskipun selama pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini yang memiliki 'ruang gerak' dan koordinasi yang kurang luas dengan rekan maupun atasan yang bisa jadi dapat menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal, namun hal tersebut tidak menghambat semangat dan keyakinan akan kinerja mereka. Seperti yang diketahui berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa karyawan pada bagian sekretariat ini memiliki hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang baik, mereka saling membantu dan berkerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, namun hal tersebut tidak berarti bahwa mereka bergantung pada rekan kerja yang lain. Para karyawan ini memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa diminta terlebih dahulu sehingga tidak ada kesempatan untuk bermalas-malasan bagi mereka. Selain itu, seperti yang kita ketahui bahwa kondisi pandemi seperti saat ini membuat tidak sedikit perusahaan atau berbagai lowongan pekerjaan yang menutup pintu bagi pelamarnya, oleh sebab itu para karyawan di Dinas X ini mengerti alasan maupun tujuan mereka bertahan dan terikat dalam pekerjaannya semaksimal mungkin, serta bagaimana usaha mereka untuk berkembang dan menyesuaikan situasi maupun kondisi yang tidak dapat diprediksi ini.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia dan Budiono (2021) menunjukkan adanya hubungan yang

signifikan antara *psychological well-being* dengan keterikatan kerja pada pegawai bank. Hal serupa juga ditunjukkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tesi dan Aiello (2017) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dimensi dimensi *psychological well-being* dengan dimensi dimensi yang ada pada keterikatan kerja.

Pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan, banyak penelitian yang meneliti mengenai *psychological well-being* dengan keterikatan kerja pada perawat rumah sakit ataupun pada pegawai bank. Namun, belum ada dari mereka yang melakukan penelitian tersebut pada Dinas yang dinaungi oleh pemerintah dan pada kondisi yang berbeda dengan kondisi seperti saat ini.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan tersebut membuat peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja yang ada pada karyawan bagian sekretariat Dinas X.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengidentifikasi mengenai hubungan *Psychological well-being* sebagai variabel independen, dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel dependen.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah sejumlah 74 orang karyawan bagian sekretariat yang ada di Dinas X. Sedangkan untuk sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik dengan menentukan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu, populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah 74 orang seluruh karyawan bagian sekretariat, dengan pembagian yaitu 30 orang sebagai sampel uji coba dan 44 orang lainnya sebagai subjek dari penelitian sesungguhnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berdasarkan skala teori *Psychological well-being* dari Ryff dan Singer (2008) serta menggunakan Skala Keterikatan Kerja yang dikembangkan dari teori Bakker dan Leiter (2010). Kuesioner ini diberikan pada karyawan bagian sekretariat di Dinas X dalam bentuk *google form* melalui aplikasi chat. Skala untuk menilai pernyataan dari subjek pada penelitian ini akan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu SS=Sangat Sesuai, S=Sesuai, N=Netral, TS=Tidak Sesuai, dan STS=Sangat Tidak Sesuai

Uji daya beda dilakukan oleh peneliti setelah melakukan uji coba dengan 30 orang subjek. Berdasarkan pernyataan Azwar (2015), aitem dapat dikatakan valid atau dapat lolos ketika nilai koefisien korelasinya adalah $\geq 0,30$ karena dianggap memuaskan dan apabila aitem yang

memiliki nilai ≤ 0.30 maka dianggap tidak memuaskan dan tidak disarankan untuk menggunakannya. Aitem yang dimiliki oleh peneliti untuk variabel *Psychological well-being* sebelum uji coba adalah sejumlah 48 aitem, lalu setelah dilakukan uji coba berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation* terdapat enam aitem yang memiliki nilai koefisien korelasinya ≤ 0.30 , sehingga harus digugurkan dan menyisakan 42 aitem dengan korelasi aitem total sebesar 0.304 hingga 0.675. Begitu pula dengan variabel Keterikatan Kerja yang dimiliki peneliti sebelum uji coba adalah sejumlah 36 aitem dan setelah uji coba terdapat dua aitem yang dinyatakan gugur, sehingga menyisakan 34 aitem dengan korelasi aitem total sebesar 0.339 hingga 0.785. Sedangkan uji reliabilitas yang dilakukan peneliti adalah menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2015), aitem dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha nya adalah $\geq 0,60$. Aitem variabel *Psychological well-being* dari peneliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,927, sedangkan untuk variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai sebesar 0,936, sehingga dapat dikatakan keduanya reliabel.

Pada penelitian ini teknik analisis data yang dilakukan peneliti adalah uji normalitas menggunakan tes *Komolgorov Smirnov*, uji linieritas, uji koefisien reliabilitas, lalu peneliti melakukan uji dari hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment*, serta melakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar dampak *Psychological well-being* terhadap Keterikatan Kerja yang ada pada karyawan bagian sekretariat di Dinas X dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini, data yang telah didapatkan dari kuesioner yang dibagikan pada sampel, selanjutnya diolah menggunakan statistik deskriptif seperti berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				Std. Deviation
	N	Min	Max	Mean	
<i>Psychological well-being</i>	44	165	200	183.57	8.345
Keterikatan Kerja	44	116	170	154.16	10.239

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata atau mean yang didapatkan pada variabel *Psychological Well-Being* adalah sebesar 183,57 dengan nilai tertinggi adalah 200 dan yang terendah adalah 165. Sedangkan pada variabel

Keterikatan Kerja rata-rata yang didapatkan adalah sebesar 154,16 dengan nilai tertinggi adalah 170 dan nilai terendah adalah 116.

Standar deviasi yang didapatkan pada tabel diatas menunjukkan variabel *Psychological well-being* mendapatkan sebesar 8.345, dan variabel Keterikatan Kerja mendapatkan standar deviasi sebesar 10.239. Dimana keduanya melebihi dari 1 Standar Deviasi, ($1SD=6$) sehingga dengan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat variasi data yang didapatkan dari keberagaman karakteristik demografis dari karyawan Dinas X yang telah berpartisipasi, antara lain yaitu, keberagaman usia, jenis kelamin, status pernikahan, serta pendidikan, sehingga cara pandang mereka juga berbeda-beda.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui data yang dimiliki telah berdistribusi normal atau tidak, karena data yang berdistribusi normal dianggap mampu untuk mewakili populasi (Purnomo, 2016). Pada uji ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk mengetahui normalitas data yang diperoleh menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 *for Windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi sebesar $>0,05$, dan sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ (Sugiyono, 2015).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normal

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig $>0,05$	Distribusi Normal
Sig $<0,05$	Distribusi Tidak Normal

Hasil dari uji normalitas Kolmogrov Smirnov untuk variabel *Psychological well-being* dan Keterikatan Kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality		
	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Sig.	Keterangan
<i>Psychological well-being</i>	0.140	Distribusi Normal
Keterikatan Kerja	0.172	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk variabel *Psychological well-being* adalah 0,140 serta variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,172, dimana kedua hasil tersebut

lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$) yang artinya data dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Pada Penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan tujuan mengetahui linearitas dari data, apakah kedua variabel yang digunakan terdapat hubungan yang linear atau tidak.

Peneliti melakukan Uji Linearitas dibantu dengan aplikasi SPSS 24 *for Windows* dan menggunakan hasil berdasarkan nilai *Linearity* yang memiliki ketentuan yaitu data dikatakan linear jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($\text{sig}<0,05$), atau lebih jelasnya seperti berikut,

Tabel 4. Ketentuan Uji Linearitas Berdasarkan Nilai Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig $<0,05$	Linear
Sig $>0,05$	Tidak Linear

Sedangkan untuk hasil uji linearitas variabel *Psychological Well-Being* dengan Keterikatan Kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological well-being</i> *Keterikatan Kerja	0.000	Linear

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* dari variabel *Psychological well-being* dan Keterikatan Kerja sebesar 0.000 dimana hal tersebut kurang dari 0.05 ($\text{sig} <0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa data bersifat linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation From Linearity

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological well-being</i> *Keterikatan Kerja	0.110	Linear

Selain dari hasil uji linearitas yang didasarkan dari *Linearity*, hasil dari *Deviation from Linearity* juga menguatkan linearitas dari variabel *psychological well-being* dengan keterikatan kerja

yang memiliki nilai sebesar 0.110. Hasil ini dapat dikatakan linear karena menggunakan pedoman bahwa nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) dapat dikatakan linier.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis dan juga menjawab dari rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, oleh sebab itu digunakanlah uji korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan dari variabel *Psychological Well-Being* dan Keterikatan Kerja dengan bantuan aplikasi SPSS 24 for Windows. Dalam membaca hasil uji hipotesis, terdapat ketentuan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 ($\text{sig} < 0,05$), dan tidak terdapat hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$).

Tabel 7. Ketentuan Signifikansi Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig <0,05	Hubungan Signifikan
Sig >0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Selain itu terdapat pedoman koefisien korelasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2015) seperti berikut,

Tabel 8. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Hubungan sangat lemah
0.20 - 0.399	Hubungan lemah
0.40 - 0.599	Hubungan cukup
0.60 - 0.799	Hubungan kuat
0.80 - 1.00	Hubungan sangat kuat

Data yang telah didapatkan selanjutnya dilakukan analisa dengan uji korelasi *Product Moment*, berikut adalah hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 for Windows.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Psychological well-being</i>	Keterikatan Kerja
<i>Psychological Well-Being</i>	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
Keterikatan	N	44
	Pearson Correlation	.677**

Kerja	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *Psychological well-being* dan Keterikatan Kerja adalah sebesar 0.000. Berdasarkan pedoman signifikansi uji hipotesis diketahui bahwa dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05, maka dari itu kesimpulan dari hasil diatas adalah variabel *Psychological well-being* memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Keterikatan Kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan koefisiensi korelasi hasil diatas, dimana kedua variabel menunjukkan nilai koefisien korelasinya adalah 0.677. Berdasarkan pedoman koefisiensi korelasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2015), nilai koefisien korelasi 0.677 termasuk pada kriteria hubungan kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara *Psychological well-being* dan Keterikatan Kerja yang ada pada karyawan Dinas X tergolong kuat. Hasil diatas juga menunjukkan tidak adanya tanda negatif yang berarti hubungan kedua variabel ini positif dan terikat searah, dengan kata lain yaitu apabila semakin tinggi *Psychological well-being* maka semakin tinggi pula Keterikatan Kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas X. Begitu pun sebaliknya, apabila semakin rendah *Psychological well-being*, maka akan semakin rendah juga Keterikatan Kerja yang dimiliki.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diatas belum mampu untuk mengetahui presentase korelasi antara kedua variabel. Oleh sebab itu, dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel X yaitu *psychological well-being* terhadap variabel Y yaitu keterikatan kerja pada penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.677	.458	.445	7.629

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) dari *psychological well-being* dan keterikatan kerja pada penelitian ini adalah sebesar 0.458. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* mempengaruhi

variabel keterikatan kerja sebesar 45,8% dan sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada karyawan. Hipotesis yang diangkat pada penelitian ini ialah “terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada karyawan Dinas X” dan telah di uji korelasi nya menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 for Windows. Uji korelasi ini menggunakan uji *Pearson Product Moment* pada total subjek yaitu 44 orang karyawan dengan nilai signifikansi antar kedua variabel tersebut adalah sebesar 0.000, dimana dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05 (sig <0.05). Berdasarkan hasil dan pedoman tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Psychological well-being* dengan variabel Keterikatan Kerja.

Hasil lain dari uji hipotesisi pada penelitian ini juga diperkuat dengan adanya hasil nilai koefisien korelasinya yaitu sebesar 0.677 ($r=0.677$) yang berarti hubungan yang ada pada kedua variabel ini kuat. Hasil koefisien korelasi penelitian ini pada uji hipotesis menunjukkan arah hubungan yang positif antara dua variabel dan tidak ditemukan tanda negatif. Hal ini juga membuktikan bahwa antara variabel *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja ini memiliki hubungan yang searah, dengan kata lain yaitu apabila semakin tinggi *Psychological well-being* dari individu maka semakin tinggi pula Keterikatan Kerja yang ada pada dirinya. Begitu pun sebaliknya, apabila semakin rendah *Psychological well-being*, maka akan semakin rendah juga Keterikatan Kerja yang dimiliki.

Berdasarkan hasil hubungan yang positif tersebut menunjukkan bahwa, semakin kuatnya keyakinan karyawan mengenai kapasitas dirinya sendiri ketika berkerja, maka akan semakin tinggi juga keinginannya untuk terikat dalam perkerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan Dinas X ini memiliki kepuasan dan rasa bersyukur terhadap dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup, sehingga mereka mengerti mengapa mereka harus berkerja saat ini, dan mereka juga memiliki kemauan untuk berkembang, Oleh sebab itu, dari kesadaran diri tersebutlah membuat karyawan ini lebih bersemangat dan terpacu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini membuat karyawan merasa khawatir terhadap kesehatan dan keamanannya saat berkerja, namun hal tersebut tidak berpengaruh pada tanggung jawab dan semangat mereka terhadap pekerjaannya. Karyawan Dinas X ini tetap

berkerja dan menikmati pekerjaannya meskipun pada masa pandemi covid-19, dengan tetap melakukan protokol kesehatan sesuai dengan panduan dari pemerintah secara seksama. Hal seperti ini dapat dikatakan sebagai keterikatan kerja.

Keterikatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu terdapat perasaan positif, puas dan memiliki perasaan afektif, termotivasi maupun sejahtera mengenai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perasaan positif maupun puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitasnya dalam berkerja, mereka juga tidak akan mengeluh mengenai pekerjaannya karena mereka memiliki perasaan afektif, termotivasi dan sejahtera terhadap pekerjaannya saat ini. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan Dinas X dapat dilihat dari data yang telah diperoleh berdasarkan teori dimensi atau aspek Keterikatan Kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

Vigor merupakan kondisi dimana individu memiliki kekuatan yang besar, mental yang kuat, berupaya dan gigih ketika sedang mengalami kesulitan (Bakker & Leiter, 2010). Dalam dimensi ini didapatkan rata-rata sebesar 202. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keadaan pandemi covid-19 yang masih belum menurun, semangat yang dihadirkan oleh karyawan Dinas X ini pun tidak berkurang. Mereka tidak terlambat untuk datang berkerja, tidak pernah menyerah meskipun dihadapkan dengan kondisi yang sulit, mereka malah tetap bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara maksimal dengan mencari alternatif lain ketika berada dalam masalah, serta berusaha untuk melebihi target kerja yang seharusnya mereka capai.

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas X ini juga dapat dilihat dari dimensi *Dedication*, yaitu memiliki perasaan ingin terlibat kedalam suatu pekerjaan secara tinggi serta merasakan antusias, tertantang, bangga, dan memiliki bermacam gagasan (Bakker & Leiter, 2010). Hal ini ditunjukkan berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa karyawan Dinas X dengan hasil rata-rata sebesar 198,9 dimana para karyawan merasakan antusias ketika terdapat hal-hal baru selama ia berkerja, tertarik ketika terdapat permasalahan yang ada pada pekerjaan mereka sehingga mereka tidak keberatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berat sekalipun. Hal ini selaras dengan yang ada di latar belakang bahwa jika terdapat permasalahan yang ada dikantor mengenai pekerjaannya, para karyawan Dinas X akan saling bantu untuk memecahkan masalah dan mencari alternatif lain untuk menyelesaikan masalah tersebut, bukan hanya menyalahkan satu sama lain dan tidak berbuat apa-apa. Selain itu, mereka juga senang dan bangga mengenai pencapaian kinerja mereka, sehingga mereka tidak perlu merasa rendah diri mengenai kinerja yang sudah

dihasilkan karena pekerjaan tersebut telah dikerjakan secara maksimal meskipun terdapat juga beberapa karyawan yang masih merasa biasa saja dengan hasil kinerja mereka.

Pada dimensi *Absorption* dari Keterikatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) yang merupakan adanya perasaan secara penuh fokus dan bahagia dalam sebuah pekerjaan dimana membuat seseorang susah untuk lepas dari pekerjaannya. Berdasarkan data yang telah diperoleh, menunjukkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas X sesuai dengan dimensi *absorption* yaitu dengan adanya nilai rata-rata sebesar 197. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa para karyawan Dinas X fokus dalam pekerjaannya, mereka tidak ambil pusing mengenai hal-hal lain selain pekerjaannya. Mereka juga menikmati pekerjaannya sebaik mungkin sehingga tidak merasa bosan mengenai pekerjaan itu sendiri. Sukacita yang dirasakan oleh karyawan Dinas X saat melakukan pekerjaan ini membuat mereka merasa lupa mengenai waktu kerja mereka, dalam artian mereka ikut terserap dalam pekerjaan dan tidak sadar jika waktu berkerja mereka telah habis, sehingga hal ini sesuai dengan apa yang ada pada latar belakang yang telah peneliti tulis bahwa karyawan Dinas X menikmati waktu kerja mereka, namun terdapat dari mereka yang kurang bersedia untuk berkerja diluar jam kerja atau kurang bersedia untuk lembur. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dihasilkan oleh Yasintarsi dan Mulyana (2019) dimana seseorang yang memiliki keterikatan kerja adalah mereka yang memiliki motivasi dari dalam dirinya, memiliki inisiatif, dan lebih aktif ketika berkerja

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh seseorang ini tidak lain terjadi karena adanya beberapa faktor menurut Bakker dan Demerouti (2008) seperti, *Job Demand Resources*, *Personal Resources*, dan yang terakhir adalah *Salience of Job resources*. Dimana pada penelitian ini lebih memfokuskan pada *Personal Resources* dari masing-masing karyawan Dinas X. *Personal Resources* sendiri merupakan penilaian diri yang bersifat positif yang juga akan berpengaruh pada keyakinan dari individu mengenai kemampuan yang ia miliki dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya (Bakker & Demerouti, 2008). Hal tersebut sesuai dengan definisi dari *Psychological well-being* menurut Ryff dan Singer (2008) yaitu potensi individu untuk berdamai dengan kemampuan terbaik maupun terburuk yang ada pada dirinya, serta bagaimana individu menerima diri sendiri, menjalin hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, memiliki perkembangan dalam kepribadiannya, yakin terhadap tujuan yang ada pada hidupnya, mandiri serta mampu untuk menguasai lingkungan yang ada disekitarnya.

Pada karyawan Dinas X diketahui berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa *Psychological well-being* yang mereka miliki tidak terganggu meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Dimana kita tahu bahwa pada pandemi Covid-19 seperti ini dapat menimbulkan perasaan panik, tegang, maupun cemas yang dialami oleh seseorang (Zulva, 2020). Namun berdasarkan hasil dari data yang telah diperoleh, *psychological well-being* yang diperlihatkan oleh karyawan Dinas X ini sesuai dengan dimensi-dimensi dari teori dari Ryff dan Singer (2008), yang pertama adalah *self acceptance* yaitu kondisi dimana kita mampu untuk memahami perilaku, motivasi dan perasaan kita sendiri dan memiliki harga diri yang positif. Pada dimensi ini berdasarkan data yang telah diperoleh mendapatkan nilai rata-rata sebesar 181 yang mana merupakan nilai terrendah daripada dimensi lainnya, berdasarkan data menunjukkan bahwa para karyawan dinas X ini memiliki kemampuan untuk menerima bagaimana keadaan dirinya sendiri, mereka dapat menerima kekurangan yang ada dan tidak ingin untuk menjadi orang lain. Mereka juga tidak terlalu keras dalam menghukum diri sendiri ketika terjadi kesalahan yang mereka perbuat, meskipun ada beberapa dari mereka yang masih tertekan dalam hal tersebut.

Selain itu, pada dimensi *positive relationship with others*, adanya hubungan interpersonal yang didasari oleh kasih sayang, cinta, dan perasaan yang hangat pada orang lain. Selain itu memiliki perasaan empati yang kuat untuk mencapai ikatan yang erat dengan orang yang ada disekitar (Ryff & Singer, 2008). Pada penelitian ini berdasarkan data yang telah diperoleh memiliki rata-rata sebesar 191 sehingga hal tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dimensi yang telah dipaparkan oleh Ryff dan Singer, dimana hubungan interpersonal para karyawan sangat jelas nampak. Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang, hasil perolehan data juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antar karyawan pada Dinas X ini berjalan sangat baik. Diketahui bahwa karyawan Dinas X bersedia membantu apabila rekan mereka membutuhkan bantuan, mereka juga senang untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka meskipun hal tersebut diluar pekerjaan mereka. Mereka saling mendengarkan cerita satu sama lain dan perduli apabila terdapat masalah yang menimpa pada sesama rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bagaimana hubungan yang baik antar rekan kerja yang dapat juga menimbulkan kondisi atau suasana kerja yang nyaman dan hangat, serta dapat menimbulkan dorongan yang tinggi juga untuk berkerja.

Dimensi *personal growth*, merupakan aktualisasi dari potensi pribadi individu seperti kesehatan mental yang positif, serta adanya keterbukaan dalam pengalaman perkembangan dan pertumbuhan pada sebuah tantangan

baru dalam hidup individu (Ryff & Singer, 2008). Berdasarkan data yang telah didapatkan, karyawan Dinas X pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 199,5. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku mereka yang terbuka dengan hal-hal baru, mereka tidak takut terhadap hal-hal baru yang akan mengubah mereka, bahkan mereka sangat antusias untuk merasakan pengalaman baru yang belum mereka rasakan sebelumnya. Selain itu, para karyawan Dinas X ini juga mencoba segala hal atau cara yang dapat membuat mereka mampu untuk menyelesaikan urusan maupun permasalahan yang sedang mereka alami, mereka menganggap bahwa permasalahan tersebut merupakan tahap untuk menjadi lebih maju dan berkembang.

Pada dimensi *purpose of life*, yaitu keyakinan individu mengenai tujuan dan arti dari hidupnya dengan kesengajaan dan terarah (Ryff & Singer, 2008). Pada dimensi ini berdasarkan data yang telah diperoleh mendapatkan nilai rata-rata sebesar 198 sehingga hal ini ditandai dengan sikap karyawan Dinas X yang sesuai dengan teori diatas, dimana para karyawan berkerja dengan adanya tujuan dan target dalam hidupnya. Tujuan tersebutlah yang membuat mereka berkerja keras untuk dapat mencapainya. Adanya tujuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas X juga memicu mereka untuk semangat dalam berkerja, sehingga mereka juga akan tetap berusaha dalam mengembangkan kemampuannya dan *personality* dari individu masing-masing. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Diaz, dkk (dalam Wells, 2010) yang menyatakan bahwa fokus dari *Psychological well-being* adalah mengembangkan *personal growth* dan kapabilitas dari individu. Namun untuk mencapai tujuan tersebut, tidak sedikit dari mereka yang menentukan secara sistematis hal-hal apa saja yang mampu untuk mewujudkan target atau tujuan yang telah mereka tetapkan sebelumnya. Namun, mereka memahami alasan mereka untuk berkerja saat ini.

Pada dimensi *environmental mastery*, yaitu kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keadaan mentalnya. Penting bagi individu dalam berpartisipasi aktif untuk memiliki kemampuan dalam mengubah dan menguasai lingkungan yang kompleks (Ryff & Singer, 2008). Berdasarkan data yang telah didapatkan pada karyawan Dinas X dengan nilai rata-rata sebesar 193 pada dimensi ini, hal ini ditandai dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas X dalam memahami dan mengerti bagaimana lingkungan mereka dan berusaha untuk beradaptasi dengan hal tersebut. Mereka berupaya beradaptasi dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi mereka sendiri. Oleh karena itu, karyawan Dinas X tidak mengalami kesusahan yang berlarut-larut ketika dalam situasi pandemi seperti saat ini. Mereka juga

memanfaatkan informasi-informasi yang ada dilingkungan mereka untuk berkembang dan memperluas wawasan yang mereka miliki dan bagaimana mereka mengambil kesempatan sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan maupun kepentingan mereka.

Selain itu, pada dimensi *autonomy*, yaitu kondisi dimana individu memiliki *self determination*, kebebasan dan kemandirian untuk berperilaku dari dalam diri. Konsep ini juga menekankan bahwa individu memiliki keyakinan untuk mengevaluasi dirinya sendiri daripada meminta pendapat dari orang lain (Ryff & Singer, 2008). Pada dimensi ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 187. Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan meskipun hubungan interpersonal dari karyawan Dinas X ini terbilang baik, akan tetapi, mereka tetap menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin secara mandiri dan tidak merepotkan rekan kerja mereka, sehingga mereka tidak menunggu rekan kerja yang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Tidak sedikit dari mereka yang memiliki inisiatif untuk memulai atau melakukan pekerjaannya tanpa diminta terlebih dahulu dan tidak bermalas-malasan. Mereka juga berinisiatif untuk mencari tahu bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang bermasalah maupun tidak bermasalah sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Robertson dan Cooper (2010) dimana seorang karyawan yang pada tempat kerja menimbulkan emosi yang positif, serta mengerti arti maupun tujuan dari apa yang mereka kerjakan merupakan bentuk dari kesejahteraan psikologis dalam tempat kerja.

Karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan memerlukan emosi yang positif mengenai dirinya sendiri dan sekitarnya untuk melakukan pekerjaan mereka. Apabila seorang karyawan tidak memiliki emosi positif dan juga cara pandang yang positif mengenai dirinya dan sekitarnya, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap bagaimana ia memandang dan memaknai pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat ketika seorang karyawan memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri, memiliki tujuan yang terarah, memiliki keinginan untuk dapat selalu berkembang, serta memiliki rasa empati atau memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membuat karyawan tersebut merasa semangat, bangga, bertanggung jawab, memiliki konsentrasi yang penuh dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga akan merasa terikat dalam pekerjaannya. Berbanding terbalik dengan apabila karyawan tersebut tidak memiliki cara pandang atau emosi yang positif mengenai dirinya, ia akan merasa putus asa, tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat juga berujung *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Paramitta, Putra dan Sarinah (2020) bahwa ketika individu memiliki sikap yang positif mengenai dirinya sendiri dan juga

sekitarnya, maka akan tinggi juga keterikatan kerja yang ia miliki, apabila individu memiliki sikap dan emosi yang negatif terhadap dirinya dan juga sekitarnya maka akan sulit bagi individu tersebut untuk mengembangkan diri dan sulit dalam mengatur perilakunya sendiri.

Dengan adanya *Psychological Well-Being* yang dimiliki oleh karyawan Dinas X ini sangat membantu mereka untuk lebih produktif dan semangat dalam berkerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) dimana individu yang memiliki keadaan psikologis yang bagus maka ia juga akan meyakini serta memahami kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga akan mendorong kinerja dan penjiwaan individu tersebut terhadap apa yang sedang ia lakukan. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa karyawan Dinas X merasa menikmati dan optimis mengenai pekerjaan mereka meskipun kondisi saat ini berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Simanullang dan Ratnaningsih (2018) bahwa kondisi *psychological well-being* dari karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mampu menyadari kemampuan yang mereka miliki, serta mereka memiliki emosi yang positif saat sedang berkerja.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.458. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi dari variabel *psychological well-being* terhadap keterikatan kerja sebesar 45.8% dan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini yang dapat diterapkan pada penelitian selanjutnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seperti yang dikemukakan oleh ABC *International Inc* (Meyer, 2012) yaitu, *Adaptability, Achievement Orientation, Attraction to the work, Self Efficacy, Emotional Maturity, Positive disposition*.

PENUTUP

Simpulan

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada karyawan Dinas X” adalah hipotesis diterima. Hal tersebut dikarenakan hasil uji hipotesis menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($\text{sig} < 0.05$) dan nilai koefisien korelasinya diperoleh sebesar 0.677. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan dari kedua variabel. Arah hubungan kedua variabel ini adalah positif dan searah karena tidak ditemukan tanda negatif di hasil uji hipotesis yang dibantu oleh aplikasi SPSS 24 for Windows, sehingga hal ini berarti bahwa apabila *Psychological well-being* meningkat, maka Keterikatan kerja yang dimiliki juga akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Bagi instansi Dinas X, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan gambaran dari keadaan *Psychological-Well Being* dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian sekretariat. Sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan juga instansi untuk terus memperhatikan keadaan *Psychological well-being* dari karyawan bagian sekretariat atau bagian lainnya yaitu pada bagaimana para karyawan ini menerima dan yakin terhadap dirinya sendiri, agar keterikatan mereka pada pekerjaan juga meningkat sehingga mereka juga akan senantiasa produktif dan performa kinerjanya terjaga, maka disarankan pada instansi untuk mengadakan pelatihan agar karyawan dapat terus menggali potensi yang mereka miliki.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan untuk terus menjaga keadaan *Psychological well-being* terutama pada *self acceptance* atau penerimaan diri masing-masing dengan mengikuti berbagai pelatihan atau melakukan evaluasi secara mandiri untuk meningkatkan kepercayaan diri masing-masing secara positif, sehingga keterikatan terhadap pekerjaan juga tidak menurun dan mampu untuk terus berkerja sesuai dengan tujuan, visi maupun misi dari instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan yang berasal dari satu bagian saja, di Dinas X sehingga penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan subjek yang berasal dari bagian lain dan dengan jumlah yang lebih luas lagi.
- b. Pada penelitian ini berfokus pada faktor *personal resources* dari keterikatan kerja, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lainnya yang berhubungan dengan keterikatan kerja, seperti *self efficacy, emotional maturity, atau positive disposition*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73–83.

<https://doi.org/10.1093/swr/svx005>

- Alvi, U. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: Comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 06(01), 8–12. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000206>
- Amalia, F. (2021). Pengaruh self-esteem dan psychological well being terhadap job performance melalui work engagement pada karyawan bank di kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2021), 42–56.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A B, & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis.
- Bakker, Arnold B, & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Festi, P. W. (2018). *Lanjut Usia Perspektif dan Masalah*. UMSurabaya Publishing.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Psikologi*, 1(1), 1–18. lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S-Kimberly
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan pt sumatera berlian motors. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(1), 45-56.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Wiley.
- Meyer, A. G. (2012). Meningkatkan Keterikatan Kerja Melalui Intervensi Terhadap Kegiatan Berbagi Penegetahuan: Studi Menegani Asesor Unit Kerja Xyz di PT ABCIndonesia. *Tesis*. S2 Ilmu Psikologi Universitas Indonesia. Depok.
- Ratanjee, Vibhas ; Emond, L. (17 Desember 2013). Why Indonesia must engage younger workers. *Gallup*. <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Rochmat A. P. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, capability, engagement: Pendekatan baru talent management untuk mendongkrak kinerja organisasi*. PPM.
- Schuler, R.S., Jackson, S. E., & Werner, S. B. (2015). *Pengelolaan sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalansi rawat inap di rumah sakit x kota Semarang. *Jurnal EMPATI; Jurnal Empati, Volume 7, Nomor 4, Oktober 2018*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23479>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT . X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0 :Peluang & Tantangan*, 311–319. <http://fppsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>
- Zulva, T. N. I. (2020). Covid-19 dan kecenderungan psikosomatis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–4.