

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT.
SURIATAMA MAHKOTA KENCANA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Diajukan Oleh

**SITI MASYITA
17.860.0153**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/9/22

SKRIPSI

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Siti Masyita

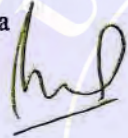
178600153

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 29 Juni 2022

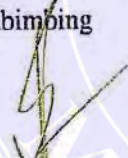
Susunan Dewan Penguji

Ketua



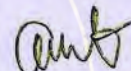
Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

Pembimbing



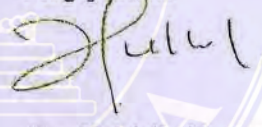
Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd

Sekretaris



Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu



Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 29 Juni 2022



Arif Fachrudin, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/9/22

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2022



Siti Masyita

17.860.153

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Masyita
NPM : 17.860.0153
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Psychological Well Being dengan Work Engagement Pada Karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 29 Maret 2022

Yang Menyatakan,


(Siti Masyita)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

SITI MASYITA

17.860.0153

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala *psychological wellbeing* dan skala *work engagement*. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis r Product Moment dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0,790, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipeotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Artinya, semakin tinggi *psychological well being* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Besarnya koefisien determinan (r^2) sebesar 0,624. Ini menunjukkan bahwa *psychological well being* berdistribusi sebesar 62,4% terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini *psychological well being* yang dimiliki karyawan tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik sebesar 82,139. *Work engagement* juga tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik 78,488.

Kata Kunci: *Psychological well being, Work Engagement, Karyawan.*

**THE CORRELATIONS OF PSYCHOLOGICAL WELL BEING WITH
WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEES AT PT. SURIATAMA
MAHKOTA KENCANA**

SITI MASYITA

17.860.0153

ABSTRACK

This study aims to see the correlation of psychological wellbeing with work engagement on employees in PT. Suriatama Mahkota Kencana. The hypothesis is the existence of a correlation between psychological well being with work engagement on employees. The research method used is quantitative correlational design. The subject in this research is the employees in the head Office of PT. Suriatama Mahkota Kencana which amounted to 43 people. Sampling using Purposive Sampling Technique. Data collection was using scales, namely the psychological wellbeing scale and work engagement scale. Data analysis using product moment correlation. Based on the analysis result of R Product Moment with coefficient value $(r_{xy}) = 0.790$, with significant $p = 0.000 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted. there is a correlation between psychological well being and work engagement. The higher the psychological well being, the higher the work engagement. The magnitude of the determinant coefficient (r^2) is 0.624. This shows that psychological well being is distributed by 62.4% to work engagement. In this study, psychological well being owned by employees is classified as being with a hypothetical mean value of 77.50 and an empirical mean of 82.139. Work engagement is also classified as moderate with a hypothetical mean value of 77.50 and an empirical mean of 78.488.

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

MOTTO

“ Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

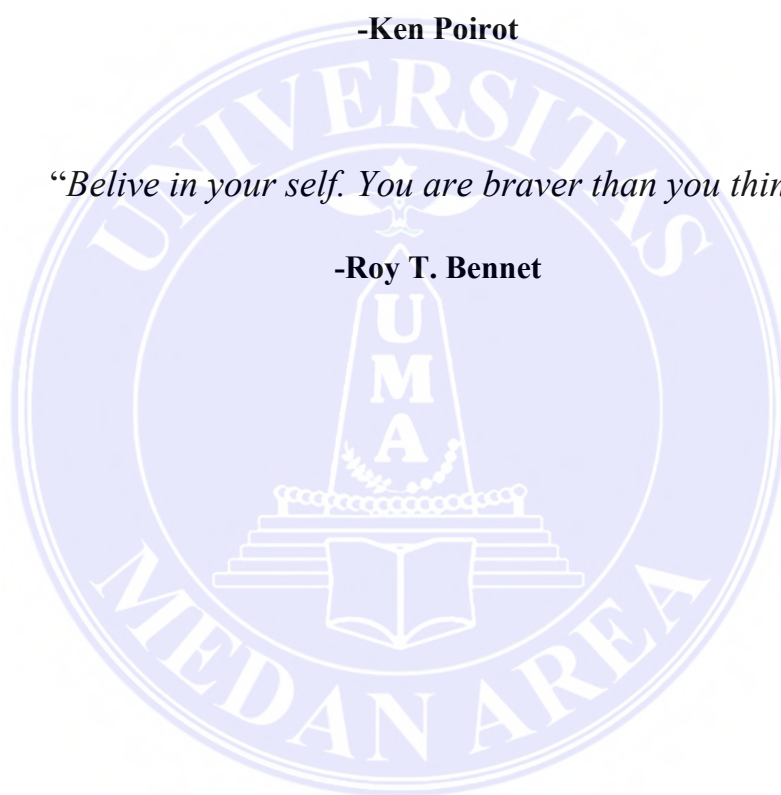
QS. Al-Insyirah: 5

“ *Today is your oppurtunity to build the tomorrow you want*”

-Ken Poirot

“*Belive in your self. You are braver than you think*”

-Roy T. Bennet



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji beserta syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang tidak terhitung jumlahnya sehingga atas izin Allah SWT saya bisa sampai di titik ini. Tidak lupa shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi beserta diri saya yang sudah mampu untuk bertahan sampai saat ini.

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat, dan terimakasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini untuk ibu Mulyani dan bapak Sakino yang tidak henti memberikan kasih sayang, *support*, memahami dan mengerti perasaan saya ketika dalam proses pembuatan skripsi ini, berjuang untuk melewati masa kritis dan kembali sehat, serta pengorbanan yang dilakukan untuk membuatku sampai di titik ini. Semoga dengan karya sederhana ini bisa membuat ibu Mulyani dan bapak Sakino bahagia. Semoga Allah SWT membalas segala pengorbanan yang kalian lakukan untuk saya aamiin.

Abang dan Kakak Tersayang

Sebagai tanda sayang, kupersembahkan karya sederhana ini untuk abang saya Muhammad Hidayat, S.T terimakasih untuk segala bentuk dukungan dan cinta yang telah diberikan yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT membalas kebaikanmu berlipat-lipat Aamiin. Untuk abang saya Alm. Muhammad Tarmizi, S.Kom saya persembahkan karya sederhana yang sudah ditunggu-tunggu beliau namun di tengah pengerjaan skripsi saya, beliau lebih dulu dipanggil oleh Allah SWT. Terimakasih banyak, terimakasih selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan telah menjadi sosok abang yang baik buat saya. Semoga beliau ditempatkan di sisi Allah SWT yang paling baik Aamiin. Untuk kakak-kakak saya Wulan Andari, S.S dan Chairunnisa, S.M saya

persembahkan karya sederhana ini untuk kalian. Terimakasih untuk selalu berada disamping saya memberikan masukan, mengingatkan kebaikan, mengerti keadaan saya, dan selalu memberikan dukungan. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT berlipat-lipat dan selalu diberkahi di setiap langkah kalian.

Sahabatku Tersayang

Sebagai tanda sayang dan terima kasih, saya persembahkan karya sederhana ini untuk sahabatku Arnika, Putri Wulandari Lubis, S.E, Sereina Melani Rambe, Sofia Nasution, S.Psi, Ulfa Diasyari, S.Psi, Sundari Oktianna Purba. Terimakasih karena telah mendengar segala keluh kesah, membiarkanku menangis disaat sangat lelah, selalu ada disaat aku butuh dimanapun dan kapanpun. Karena kalian, saya mampu bertahan dan melewati tahap berat yang sebelumnya saya lalui.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Terimakasih banyak untuk ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi yang sudah banyak membimbing, memberikan arahan, meberikan masukan, dan banyak sekali membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Diri Sendiri

Last but not least, saya ingin banyak berterima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah mampu melewati fase yang begitu berat. Kehilangan orang tersayang, jatuh sakit, merawat kedua orang tua di rumah sakit yang dilakukan sekaligus dalam proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih udah mampu bertahan dan percaya bahwa kamu bisa melewati segala kesulitan. Terima kasih karena mampu untuk terus berprogres walaupun tidak cepat. Terima kasih diri saya karena sudah begitu kuat dan selalu yakin kalau saya mampu melewati masa-masa sulit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana”.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar S-1 pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi banyak sekali menemukan hambatan namun berkat bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan upaya terbaik yang dapat penulis lakukan. Tapi penulis menyadari bahwa tak menutup kemungkinan di dalamnya terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Medan, 29 Agustus 2022


(Siti Masyita)

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak terima bantuan, dorongan, bantuan serta arahan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan saya kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Sakino dan Ibu Mulyani yang telah mendukung peneliti baik secara moral maupun materil, kasih sayang, serta doa yang tak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Kepada Yayasan Perguruan Haji Agus Salim
4. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc.
5. Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, P.hD.
6. Kepada Wakil Dekan Bid. Akademik Ibu Laili ALfita, S.Psi, M.M, M.Psi
7. Kepada ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, semangat, serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Kepada ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku Ketua pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.
9. Kepada ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi., M.Psi selaku Sekretaris pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.
10. Kepada Bapak Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi selaku Penguji Tamu pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.
11. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu, dan mengajarkan penulis banyak hal selama penulis mengikuti perkuliahan.
12. Kepada seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Kak Oni, Bang Akbar, Bang Imam, Bang Agus, Bang Rikho, Kak Jana dan Bang Dian yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
13. Kepada saudara saya, abang Muhammad Hidayat, S.T, Alm. Muhammad Tarmizi, dan kakak saya Wulan Andari, S.S, Chairunnisa, S.M terimakasih banyak karena sudah sangat membantu saya, memberikan dukungan serta segala perhatian yang diberikan kepada saya.
14. Kepada *Human Resource Development* (HRD) Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana Ibu Dewi Mayang Sari, dan Vannysia karena telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
15. Kepada karyawan-karyawan di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian.

16. Kepada seluruh teman-teman satu angkatan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

17. Dan terimakasih kepada semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.



DAFTAR ISI

SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	x
BAB I	3
PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang Masalah	3
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
LANDASAN TEORITIS	11
A. Karyawan	11
1. Pengertian Karyawan.....	11
B. <i>Work Engagement</i>	13
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	13
2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	14
3. Ciri-ciri <i>Work Engagement</i>	17
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	19
C. <i>Psychological Well-being</i>	23
1. Pengertian <i>psychological well-being</i>	23

2.	Dimensi-dimensi <i>Psychological Well-being</i>	25
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-being</i>	30
D.	Hubungan antara <i>Psychological Well-being</i> dengan <i>Work Engagement</i>	36
E.	Kerangka Konseptual.....	39
F.	Hipotesis	39
BAB III		40
METODOLOGI PENELITIAN		40
A.	Jenis Penelitian.....	40
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C.	Definisi Operasional Variabel.....	41
D.	Subjek Penelitian	42
E.	Metode Pengumpulan Data.....	43
F.	Validitas dan Realibilitas	45
G.	Metode Analisis Data.....	47
BAB IV		48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Orientasi Dan Kancah Penelitian	48
B.	Persiapan Penelitian	51
C.	Uji Coba Alat Ukur	54
D.	Pelaksanaan Penelitian.....	58
E.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	59
F.	Pembahasan.....	65
BAB V.....		68
KESIMPULAN DAN SARAN		68
DAFTAR PUSTAKA		71
Lampiran		74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan bahkan perusahaan tidak akan bisa berdiri jika tidak memiliki karyawan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan agar tercapainya hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Rizki, 2017) Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarannya telah ditemukan terlebih dahulu. Bagi suatu perusahaan, karyawan merupakan sebuah modal yang harus diberikan perhatian khusus dan selalu berusaha memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan karyawan selama bekerja sehingga

karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah suatu hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Dengan begitu karyawan merasa terikat antara dirinya dengan pekerjaan dan perusahaan.

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya disebut dengan *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigour, dedication dan absorption. Vigour dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha pada pekerjaan, dan kegigihan saat menghadapi kesulitan. Dedication mengacu pada keterlibatan kuat individu terhadap pekerjaannya, dan mengalami perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. Absorption, ditandai dengan konsentrasi sepenuhnya dan rasa senang pada pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja dan individu kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Wellinz dan Concelmen (dalam Salamah, 2018) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan keterikatan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Pekerja yang *engaged* biasanya ditampakkan sebagai individu yang lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih bersedia untuk bekerja secara ekstra (Bakker, Evangelia, Despoina & Jari, 2007; Bakker, Simon, Michael, 2011). Kemudian, *work engagement* memiliki efek yang positif terhadap kepuasan hidup, karena pekerja yang *engaged* cenderung lebih mementingkan kepuasan dalam hidup dan iakerjanya dan tetap mencurahkan banyak energinya untuk pekerjaan (Bakker, Akihito, Evangelia, Kyoko & Norito, 2014).

Seperti yang terjadi pada perusahaan PT. Suriatama Mahkota Kencana yang bergerak di bidang retail yang menyediakan berbagai jenis produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan hidup lainnya. Perusahaan ini sudah memiliki gerai yang tersebar di pulau Sumatera diantaranya Sumatera Utara, Aceh, Riau, dan Sumatera Barat. Untuk mempertahankan citra perusahaan yang sudah dibangun, maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi agar perusahaan dapat berkembang menjadi perusahaan retail terbesar di Indonesia.

Namun pada kenyataannya, fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi di PT. Suriatama Mahkota Kencana menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah. Hal ini terlihat dari observasi yang dilakukan dimana masih banyak karyawan yang sering sekali telat datang ke kantor namun ketika jam kerja sudah berakhir ingin segera pulang tanpa menyelesaikan pekerjaannya di kantor, karyawan kurang fokus terhadap pekerjaannya, banyak karyawan terlihat sering menggunakan *handphone* ketika sedang bekerja, karyawan di perusahaan ini tidak memiliki semangat yang baik untuk bekerja,

dan ketika perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau *skil* karyawannya namun sedikit sekali yang hadir untuk berpartisipasi dalam pelatihan tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana ditemukan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini tidak begitu menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hanya saja karyawan yang bekerja di perusahaan ini hanya melaksanakan atau menjalankan tugasnya sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanpa menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dan karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana mengatakan menjalankan pekerjaannya karena adanya tuntutan yang diberikan dari atasan dan karyawan di perusahaan ini tidak memiliki ambisi untuk melakukan perubahan dan melakukan tantangan dalam bekerja, mereka mengatakan hanya melakukan *jobdesk*-nya masing-masing. Kemudian ketika ditanya mengenai “apakah merasa terlibat dalam bagian tim atau perusahaan” karyawan di perusahaan ini mengatakan tidak terlalu mengerti atau merasakan apakah mereka terlibat dan berperan penting dalam perusahaan ini.

Dari uraian hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana ditemukan bahwa rendahnya tingkat *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana.

Untuk mempengaruhi *work engagement* karyawan, organisasi sebaiknya perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi *work*

engagement (Kimberly & Utoyo, 2013). Menurut Simon (dalam Kimberly & Utoyo, 2013) salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya adalah *psychological well-being*. Wright dan Cropanzano (2000) menemukan bahwa *well-being* berkaitan dengan tingkat performansi yang tinggi dan berbagai kepuasan dalam pekerjaan. Secara garis besar, jika seseorang dapat meningkatkan *psychological well-being* maka dapat juga meningkatkan performa dan kepuasan dalam bidang pekerjaan. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (dalam Kimberly & Utoyo, 2013), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, dimana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu yang lama. Lebih lanjut Robertson dan Copeer (2010) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* sangat diperlukan untuk mendukung berbagai aktivitas individu, agar dapat membantu pekerjaannya dengan mudah walaupun tanpa menjadikan faktor eksternal menjadi patokan untuk hidup bahagia. Individu dapat melakukan tugasnya

dengan berkualitas dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari tujuan hidupnya yang menyenangkan dan penuh makna. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja diperoleh jika pekerjaan dilakukan dengan sepenuh hati, menikmati dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut bernilai, kemudian mengevaluasi dirinya dengan memaknai segala pekerjaannya menjadi bermakna dan mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan dari pekerjaan tersebut (Muthmainnah, 2017).

Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa dan sikap karyawan, dimana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut akan dapat menunjukkan performa yang baik (Kimberly & Utoyo, 2013).

Setelah melihat fenomena yang di uraikan diatas, hal ini menandakan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul Hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka dapat ditarik identifikasi maslaahnya terdapat indikasi rendahnya tingkat *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana yang terlihat dari data, observasi, dan juga wawancara yang dilakukan

peneliti. Masalah yang sering terjadi pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana adalah masih banyak karyawan yang sering sekali telat datang ke kantor namun ketika jam kerja sudah berakhir ingin segera pulang tanpa menyelesaikan pekerjaannya di kantor, karyawan juga kurang fokus terhadap pekerjaannya, banyak karyawan terlihat sering menggunakan *handphone* ketika sedang bekerja, karyawan di perusahaan ini tidak memiliki semangat yang baik untuk bekerja, dan ketika perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau *skill* karyawannya namun sedikit sekali yang hadir untuk berpartisipasi dalam pelatihan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana tidak memiliki tingkat *work engagement* yang baik, dengan kata lain rendahnya tingkat *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu melihat hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana dimana penelitian ini hanya difokuskan pada faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *psychological well-being*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara “*psychological well being*” dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana

F. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah selain memiliki tujuan, maka hendaknya dapat memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi karyawan dan pihak perusahaan PT. Suriatama Mahkota Kencana Medan dalam upaya memahami dan meninjau kembali *work engagement* karyawan dengan melihat *psychological well being* karyawan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapat balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya (Rizki, 2017).

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menjalankan aktivitas, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) pegawai atau pekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk masyarakat baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan karyawan adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa.

Hasibuan (2002) mengatakan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditemukan terlebih dahulu (dalam Rizki, 2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dan mendapatkan balas atau kompensasi yang besarnya telah ditemukan terlebih dahulu.

B. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) (dalam Kimberly & Utoyo, 2013) *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan, yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik tetapi lebih pada kondisi afeksi-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, individu, atau tingkah laku tertentu.

Menurut Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) *work engagement* didefinisikan sebagai bentuk optimalisasi keterikatan anggota organisasi terhadap peran kerja mereka dengan melibatkan aspek fisik, kognitif, maupun emosional.

Work engagement merupakan gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012).

Schaufeli (2013) mengatakan, pekerja yang memiliki *work engagement* memiliki motivasi yang menjadi pendorong untuk giat dalam bekerja, senang

dan nyaman dengan pekerjaannya. Pekerja yang mengalami emosi-emosi positif merasa puas dan lebih terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang mengalami emosi-emosi negatif merasa terbebani dan mungkin bisa mengalami kelelahan (*burnout*). Adapula individu yang menganggap bahwa memiliki pekerjaan membuat dirinya menjadi lebih berharga dan bernilai di hadapan orang lain sehingga dapat meningkatkan harga diri pada individu tersebut (dalam Muthmainnah, 2017).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori diatas mengenai *work engagement* merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai bentuk optimalisasi keterikatan dengan pekerjaan yang melibatkan emosional positif sehingga mencapai kepuasan diri sendiri karena telah berkomitmen dengan suatu organisasi dan pekerjaan yang dimiliki.

2. Dimensi *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang berkaitan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2003). *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja, dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorption*. *Absorption* ditandai dimana

seseorang menjadi benar-benar menikmati pekerjaannya, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melupakan diri dari pekerjaannya. Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement*, dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Secara ringkas Sang-Hoon Lee et al, (2017) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, memiliki kemampuan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.

c. *Absorption*

Dalam bekerja, karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap pekerjaan. Dalam bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan dimensi yang terdapat pada *work engagement* diantaranya adalah vigor, dedication, dan absorption.

Pendapat lain menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dalam Mujiasih, 2012) *work engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

- 1) *Work engagement* sebagai energi psikis. Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan itu. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), focus (*focus*), dan juga keterlibatan (*involvement*).
- 2) *Work engagement* sebagai energi tingkah laku: bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlibat dalam pekerjaan berupa:
 - a) Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b) Pekerja yang engaged tidak terikat pada *job description*, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
 - c) Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dan yang penting bagi visi misi perusahaan.

- d) Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

3. Ciri-ciri Work Engagement

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Hakanen, Bakker, dan Schaufeli (dalam Dewi, 2018) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja secara optimal, mereka berkomitmen dengan pekerjaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja, selalu memiliki lompatan dalam pekerjaan seiring berjalannya waktu, dan berupaya untuk

mengembangkan potensi diri yang berguna untuk menginovasi hasil pekerjaan dan cenderung menyukai sebuah tantangan dalam bekerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Dewi, 2018), karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan 3 perilaku umum, yaitu:

a. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai perusahaan dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial, dan juga kepada pelanggan.

b. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di perusahaan yang lain.

c. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan.

Karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dan antusias ketika terlibat dengan pekerjaannya. Ketika karyawan *engaged*, mereka akan berkomitmen dan merasa terdorong untuk terus maju mencapai tujuan perusahaan dan menggapai kesuksesan ditempatnya bekerja. Karyawan yang *engaged* akan menuangkan segala upaya dan energinya ketika sedang bekerja (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008)

Karyawan yang *engaged* akan antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka, *work engagement* juga menunjukkan keterlibatan aktif secara intens dalam bekerja, memikirkan detail yang penting, menikmati waktu yang dihabiskan untuk bekerja, dan hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu yang sudah terlewat ketika sedang bekerja.

Work engagement juga berkaitan dengan semua jenis tantangan dalam pekerjaan. Work engagement menjelaskan tentang kemampuan karyawan secara penuh dalam menyelesaikan permasalahan, berhubungan dengan orang lain, dan membangun pelayanan yang inovatif. Work engagement berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan dimana adanya hubungan yang kuat antara perusahaan dan nilai individual.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Simon (dalam Kimberly, 2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah:

a. Motivasi

Menurut Winardi motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (dalam Salamah, 2018)

b. Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2011) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain atau menerima dukungan dari orang lain.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Render dan Heizer (2001) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

d. Pengambilan Keputusan

Dalam Kamus Besar Ilmu Pengetahuan pengambilan keputusan (*Decision Making*) didefinisikan sebagai pemilihan keputusan atau kebijakan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih karena seandainya hanya terdapat satu alternatif tidak akan ada satu keputusan yang akan diambil.

e. *Psychological Well-Being* Karyawan

Menurut Ryff (dalam Rahayu, 2008) *Psychological well-being* merupakan sebuah kondisi individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan dapat

mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah:

a. *Job Resources*

Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2008) membuktikan bahwa secara konsisten *job resources* seperti dukungan sosial dari rekan dan atasan, *feedback performance*, *autonomy*, dan kesempatan untuk mengembangkan diri memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement*. Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan yang dimaksud dengan *job resources* adalah segala aspek pekerjaan baik itu bersifat fisik maupun sosial yang dapat:

- Mengurangi *job demands* dan biaya-biaya fisiologis dan psikologis yang terkait.
- Berfungsi sebagai pencapaian tujuan kerja.
- Menstimulasi perkembangan pribadi.

Job resources diasumsikan memainkan peran sebagai motivator internal karena sifatnya yang mempercepat pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan atau motivator eksternal karena mereka sangat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. *Job resources* juga dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik, karena lingkungan kerja yang kaya

sumber daya mendorong keinginan untuk mendedikasikan usaha dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007).

b. *Salience Of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki individu.

c. *Personal Resources*

Personal resources adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berhubungan dengan keteguhan dan menunjuk kepada perasaan bahwa seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka dengan sukses (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007). Semakin tinggi *personal resources* yang dimiliki seseorang, semakin positif seseorang melihat dirinya dan semakin tinggi pula kecocokan diri terhadap suatu tujuan yang dialaminya. Individu dengan kecocokan tersebut akan termotivasi secara intrinsik untuk mencapai sebuah tujuan sehingga pada akhirnya akan memicu kinerja dan kepuasan yang semakin tinggi pula. Intinya, pekerja dengan work engagement memiliki *personal resources* termasuk *optimism*, *self-efficacy*, penghargaan diri, dan ketahanan diri, yang membantu mereka untuk mengendalikan dan memberi dampak terhadap lingkungan mereka dengan sukses, dan untuk mencapai kesuksesan karir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007).

Terdapat penelitian menyebutkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi engagement adalah *psychological well-being*, di mana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan engagement dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya engagement.

Berdasarkan uraian teori diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, dan *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources* dan *personal resource*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan menggunakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor *psychological well-being*.

C. *Psychological Well-being*

1. Pengertian *psychological well-being*

Ryff (dalam Rina, 2017) mendefinisikan *psychological well being* sebagai situasi dimana seseorang memiliki pencapaian sikap positif terhadap dirinya dan juga orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, dapat mengambil keputusan, mampu mengendalikan lingkungan sehingga berjalan sesuai kebutuhan, memiliki tujuan hidup sehingga hidup menjadi lebih bermakna, dan berusaha mengembangkan dirinya.

Bradburn (dalam Ryff, 1989) mendefinisikan psychological well being sebagai kebahagiaan (happiness) dimana kebahagiaan (happiness) merupakan hasil psychological well being yang merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia, dan dapat diketahui melalui beberapa dimensi.

Menurut Hupert *et al* (2005) *psychological well-being* adalah seseorang yang mampu merasa nyaman dengan diri sendiri dan mampu berfungsi secara efektif. Hupert berpendapat bahwa merasa baik tidak selalu memiliki kehadiran emosi positif seperti kepuasan dan kebahagiaan, tetapi juga kehadiran kasih sayang, kepercayaan diri, minat dan keterlibatan. Mampu berfungsi secara efektif mencakup berbagai hal seperti memiliki kendali atas kehidupan, dapat memanfaatkan potensi diri, memiliki tujuan hidup dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah tingkat dimana individu dalam menerima diri apa adanya, mampu membentuk hubungan dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila dirinya memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri, mampu bertindak secara otonomi, menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dan makna hidup, serta mengalami perkembangan kepribadian (A. Daniella B.B 2012).

Psychological well-being dapat dicirikan sebagai indikator fungsi mental yang baik dan merupakan suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan agar dapat mencapai kesuksesan. *Psychological well-being* dibutuhkan agar individu dapat meningkatkan efektivitas dalam berbagai bidang kehidupan salah satunya adalah dalam penyesuaian sosial (Hardjo & Novita, 2015).

Secara umum *psychological well-being* dapat diartikan sebagai sebuah rasa bahagia, mental yang sehat dan kesehatan fisik yang bisa dilihat dari pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya (Ismawati, 2013)

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu keadaan dimana individu mencapai sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang di sekitarnya, mampu membangun hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan hidup sehingga hidup menjadi lebih bermakna, dihadiri dengan emosi positif seperti kepuasan dan kebahagiaan, serta kehadiran kasih sayang, dan juga dapat mengendalikan lingkungan sekitar.

2. Dimensi-dimensi *Psychological Well-being*

Menurut Ryff dalam jurnal berjudul “*Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-being*” (dalam Ismawati, 2013) *psychological well-being* ada enam dimensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. *Self Acceptance* (Penerimaan Diri)

Penerimaan diri adalah dimana individu dapat menerima secara positif dan apa adanya. Individu yang menilai secara positif dirinya sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk hal positif dan juga hal negatif, dapat mengaktualisasikan diri, dan dapat bersikap positif terhadap kehidupan yang sedang dijalani.

Sebaliknya, jika individu menilai secara negatif diri sendiri akan menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi sebelumnya, bermasalah dengan kepercayaan diri, dan ingin menjadi orang yang berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri secara apa adanya.

Dimensi ini di definisikan sebagai ciri utama dari kesehatan mental serta karakteristik aktualisasi diri, berfungsi optimal, dan kedewasaan atau kematangan seseorang.

b. *Positive Relations With Other* (Hubungan Positif dengan Orang Lain)

Hubungan positif dengan orang lain merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalin hubungan hangat dengan orang lain, hubungan yang didasari kepercayaan, memiliki perasaan empati, dan kasih sayang yang kuat untuk semua manusia, dan persahabatan yang lebih dalam.

Hubungan yang hangat dengan orang lain diidentifikasi sebagai kriteria kedewasaan. Teori tahap perkembangan dewasa juga menekankan pencapaian hubungan dekat dengan orang lain (keintiman) dan bimbingan

serta arahan dari orang lain (generativitas). Karena itu, pentingnya hubungan positif dengan orang lain termasuk dalam konsep kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013), semakin besar kemampuan individu dalam membina hubungan interpersonal, maka hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mampu berempati, menyayangi, menjalin keintiman dengan orang lain, memahami konsep memberi dan menerima dalam membangun sebuah hubungan. Begitu sebaliknya, jika individu yang tidak dapat membangun hubungan interpersonal dengan baik maka individu tersebut akan merasa terisolasi, kurang terbuka, kurang bisa bersikap hangat dengan orang lain, dan tidak bisa mempertahankan hubungan yang penting dengan orang lain.

c. *Autonomy* (Otonomi)

Otonomi adalah tingkat kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri, kemandirian, dan pengaturan perilaku internal. Otonomi merupakan dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan individu berasal dari dirinya sendiri, tanpa adanya kendali dari orang lain. Individu yang berhasil mengaktualisasikan dirinya menunjukkan fungsi otonomi. Orang yang memiliki otonomi digambarkan memiliki *internal locus of evaluation*, dimana individu tidak lagi mencari persetujuan orang lain, tetapi

mengevaluasi dirinya sendiri dengan standar pribadi yang ada dalam dirinya.

d. *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis individu. Menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013) individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang baik memiliki keyakinan dan berkompetensi dalam mengatur lingkungan, mampu mengontrol kegiatan-kegiatan eksternal, menggunakan kesempatan yang ada di lingkungan dan mampu untuk memilih atau menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Begitu sebaliknya, individu yang memiliki penguasaan yang kurang baik akan membuat individu cenderung sulit mengembangkan lingkungan sekitar, kurang menyadari kesempatan dari lingkungan sekitar, dan kurang memiliki kontrol terhadap dunia luar atau lingkungan sekitar.

e. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Individu yang positif memungkinkan untuk menyadari bahwa ia memiliki tujuan tertentu dalam hidup yang sedang dijalani serta mampu memberikan makna pada hidup yang sedang di jalani. Ryff (dalam Ismawati, 2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tujuan hidup yang baik dikatakan memiliki tujuan dan arah kehidupan, mampu merasakan arti dari masa lalu dan masa kini, memiliki keyakinan yang

memberikan tujuan hidup, serta memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai dalam hidup.

Sebaliknya, individu yang kurang memiliki tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, memiliki sedikit tujuan hidup, kehilangan rasa keterarahan dalam hidup, kehilangan keyakinan yang memberikan tujuan hidup, serta tidak melihat makna yang terjadi di masa lalu.

f. *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

Pertumbuhan pribadi merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus menerus, tumbuh dan memperluas atau meningkatkan kualitas positif pada diri sendiri. Kebutuhan akan aktualisasi diri dan menyadari potensi diri merupakan perspektif utama dari dimensi pertumbuhan diri.

Seseorang yang memiliki pertumbuhan pribadi yang baik ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang seimbang dalam dirinya, memandang diri sendiri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri, serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang terus meningkat atau bertambah.

Sebaliknya, seseorang yang memiliki pertumbuhan pribadi yang kurang baik akan merasa dirinya mengalami stagnasi, tidak melihat adanya

peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupan yang sedang dijalani, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang lebih baik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-being*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang antara lain adalah:

1) Faktor Demografis

Faktor demografis meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya.

a. Usia

Ryff dan Keyes (dalam Rina, 2017) mengemukakan bahwa perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dalam dimensi-dimensi *psychological well-being*. Ryff dan Keyes (dalam Rina, 2017) menemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya. Dimensi hubungan positif juga dengan orang lain juga mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia.

Sebaliknya, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir.

b. Jenis Kelamin

Menurut Ryff dalam penelitiannya menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin mempengaruhi dimensi *psychological well-being*. Ditemukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik daripada pria. Ryff dan Singer (dalam Rina, 2017) mengungkapkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap adanya perbedaan yang signifikan pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi. Dari keseluruhan usia, wanita menunjukkan angka *psychological well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

c. Status Sosial Ekonomi

Perbedaan kelas sosial juga mempengaruhi kondisi *psychological well-being* seorang individu. Data yang diperoleh dari Wisconsin Longitudinal Study memperlihatkan gradasi sosial dalam kondisi *well-being* pada dewasa madya. Data tersebut memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi dan status pekerjaan meningkatkan *psychological well-being*, terutama pada dimensi penerimaan diri dan dimensi tujuan hidup (dalam Rahayu, 2008). Mereka yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta lebih memiliki keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah.

d. Budaya

Ryff dan Singer (dalam Lakoy, 2009) menemukan bahwa adanya perbedaan *psychological well-being* antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian seperti dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi lebih menonjol dalam konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam dimensi hubungan yang positif dengan orang lain yang bersifat kekeluargaan.

2) Dukungan Sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang didapat dari orang lain atau kelompok (Sarafino, 2011). Dukungan ini berasal dari berbagai sumber, diantaranya teman, sahabat, keluarga, rekan kerja, atau orang-orang yang terdekat di sekitar kita.

Dukungan sosial terdiri dari empat jenis dukungan sosial (Sarafino, 1990), diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Dukungan Emosional (*Emotional Support*)

Dukungan emosional yang melibatkan adanya empati, perhatian, dan kepedulian terhadap seseorang. Dukungan emosional memberikan rasa nyaman, aman, dimiliki, dan dicintai individu bagi individu yang menerimanya terutama pada saat stress.

b. Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*)

Dukungan penghargaan muncul melalui pengungkapan yang positif dari orang lain, dorongan atau persetujuan terhadap pemikiran atau perasaan, dan juga perbandingan yang positif antara individu dengan orang lain. Dukungan penghargaan ini dapat membangun harga diri, kompetensi, dan juga perasaan dihargai.

c. Dukungan Nyata atau Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*)

Dukungan ini melibatkan tindakan secara nyata atau tindakan konkrit dan juga memberikan pertolongan secara langsung.

d. Dukungan Informasional (*Informational Support*)

Dukungan informasional terdiri dari pemberian nasehat, arahan, saran, dan *feedback* (umpan balik) tentang bagaimana yg dilakukang seseorang.

3) Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup

Ryff (dalam Rahayu, 2008) mengemukakan pengalaman hidup tertentu dapat mempengaruhi kondisi *psychological well-being* seorang individu. Pengalaman-pengalaman tersebut mencakup berbagai bidang kehidupan dalam berbagai periode kehidupan.

Menurut Ryff evaluasi individu terhadap pengalamannya memiliki pengaruh yang penting terhadap *psychological well-being* (dalam Rahayu, 2008). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ryff & Essex (dalam Rahayu, 2008) mengenai pengaruh interpretasi

dan evaluasi individu pada pengalaman hidupnya terhadap kesehatan mental. Interpretasi dan evaluasi pengalaman hidup diukur dengan mekanisme evaluasi diri oleh Rosenberg (dalam Rahayu, 2008) dan dimensi-dimensi *psychological well-being* digunakan sebagai indikator kesehatan mental individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi diri ini berpengaruh pada *psychological well-being* individu, terutama dalam dimensi penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan hubungan yang positif dengan orang lain.

Mekanisme evaluasi diri yang dikemukakan oleh Rosenberg (dalam Rahayu, 2008) adalah sebagai berikut:

a. Mekanisme Perbandingan Sosial (*Social Comparison*)

Dalam mekanisme perbandingan sosial, individu mempelajari dan mengevaluasi dirinya dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. perbandingan ini dapat mengarah pada evaluasi diri yang positif, netral, atau negatif tergantung pada standar seseorang atau kelompok referensi yang digunakan sebagai perbandingan.

b. Mekanisme Refleksi Penilaian (*Reflected Appraisal*)

Mekanisme ini mengikuti premis simbolik interaksionis yang mengemukakan bahwa individu dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan orang lain terhadap dirinya, sehingga lama-kelamaan individu akan memandang diri mereka sesuai dengan pandangan orang lain terhadap dirinya. Dengan demikian, umpan balik yang diterima individu dari orang

lain selama mereka mengalami suatu pengalaman hidup tertentu merupakan suatu mekanisme evaluasi diri.

c. Mekanisme Persepsi Diri terhadap Tingkah Laku (*Behavioral Self Perception*)

Menurut Bern (dalam Rahayu, 2008) individu menarik kesimpulan tentang kecenderungan, kemampuan, dan kompetensi mereka dengan cara mengamati perilakunya sendiri. Pengamatan diri ini adalah bagian dari proses dimana individu memberi makna pada pengalaman hidup mereka. Mereka yang mempersepsikan perubahan positif dalam diri diharapkan dapat memandang pengalaman secara lebih positif sehingga dapat menunjukkan penyesuaian diri yang baik.

d. Mekanisme Pemusatan Psikologis (*Psychological Centrality*)

Dalam mekanisme ini, dikatakan bahwa konsep diri terdiri dari komponen-komponen yang tersusun secara hirarki dan sifatnya berpusat pada diri. Untuk memahami dampak dari pengalaman hidup terhadap kondisi *psychological well-being*, maka harus dipahami pula sejauh mana peristiwa dan dampaknya mempengaruhi komponen utama atau komponen perifer dari konsep diri seseorang. Jika pengalaman tersebut hanya mempengaruhi komponen yang bersifat perifer maka mekanisme perbandingan sosial, perwujudan penghargaan, dan persepsi diri terhadap tingkah laku kurang berpengaruh terhadap *psychological well-being*, namun jika suatu pengalaman hidup mempengaruhi komponen-komponen inti konsep diri, maka mekanisme perbandingan sosial, perwujudan

penghargaan, dan persepsi diri terhadap tingkah laku akan sangat berpengaruh terhadap *psychological well-being*.

4) Faktor Religiusitas

Penelitian-penelitian mengenai psikologi dan religiusitas yang dilakukan Krause & Ellison (dalam Rahayu, 2008) menemukan hubungan positif antara religiusitas dan *psychological well-being*. Ellison menjelaskan bahwa antara religiusitas dengan *psychological well-being* memiliki korelasi yang kuat, dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan membantu individu untuk mencapai *psychological well-being*-nya. Individu akan lebih mudah merasakan peningkatan *psychological well-being* ketika memiliki tingkat religiusitas yang baik walaupun individu tersebut memiliki kecenderungan ekstrasversi yang rendah.

D. Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement*

Ketika karyawan merasakan emosi-emosi positif dalam pekerjaannya, maka mereka akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat) dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor untuk memastikan apa yang mereka

lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta akan mengambil keputusan mengoreksi jika diperlukan (Bakker & Leiter, 2010)

Menurut Simon salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological well-being* (dalam Kimberly, 2013). *Psychological well-being* merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Semakin tinggi tingkat *psychological well-being* individu maka *work engagement* individu juga ikut meningkat. Tanpa *work engagement* yang baik, maka sedikit pula karyawan yang mempunyai rasa memiliki, rasa ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan segala potensi atau kemampuan mereka. Seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaan dimana mereka bekerja.

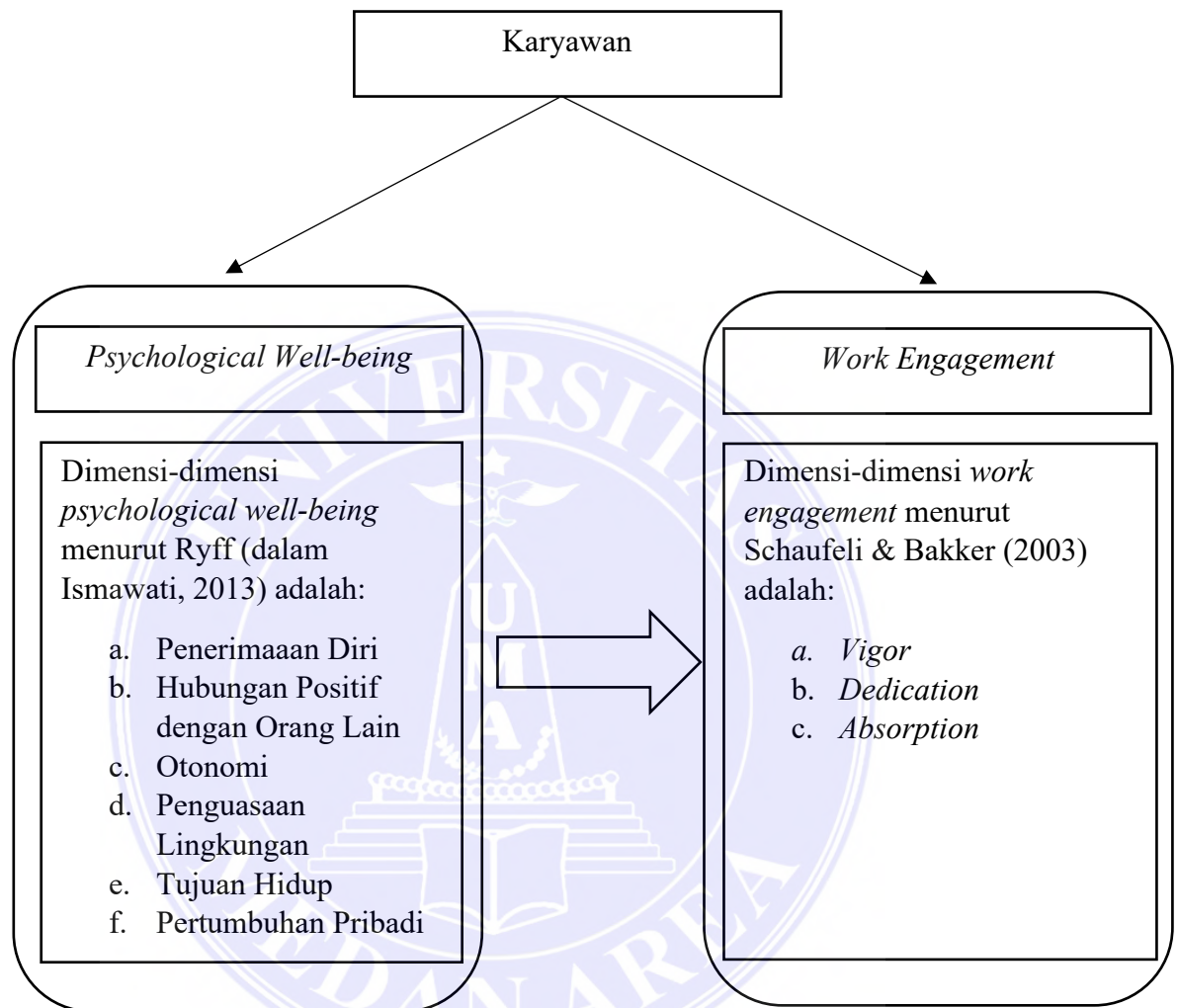
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kimberly (2013) diperoleh bahwa adanya hubungan yang signifikan yang menunjukkan hubungan yang positif, dimana peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan *work engagement*.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Wright & Cropanzano (2000) bahwa *psychological well-being* berkaitan dengan tingkat performansi yang tinggi dan berbagai kepuasan dalam pekerjaan. Secara garis besar, jika seseorang dapat meningkatkan *psychological well-being* maka seseorang tersebut juga dapat meningkatkan performa dan kepuasan dalam bidang pekerjaan. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan

memiliki keterikatan dengan pekerjaan atau *work engagement* yang tinggi pula. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Robertson & Cooper (dalam Kimberly & Utoyo, 2013) yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *work engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, dimana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat sekaligus tingkat *work engagement* yang tinggi dan berlangsung dalam waktu yang lama. Lebih lanjut Robertson & Cooper (dalam Kimberly, 2013) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dimana tingginya *psychological well-being* dapat membantu meningkatkan *work engagement* dan begitu pula sebaliknya, rendahnya *psychological well-being* akan menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, berhubungan dengan *work engagement* yang dimiliki seorang karyawan maka peneliti sepakat bahwa *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki *work engagement* maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. artinya semakin tinggi *psychological well-being*, maka semakin tinggi *work engagement*. sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being*, maka semakin rendah juga *work engagement*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Desain penelitian ini adalah korelasional yang merupakan jenis penelitian non eksperimental yang menggunakan korelasi statistik untuk mendeskripsikan dan mengukur derajat atau hubungan (relasi) antara dua atau lebih variabel atau rangkaian skor (Creswell, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : *Psychological Well-being* (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

2. Variabel Terikat : *Work Engagement* (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut:

1. *Psychological Well-being*

Psychological well-being adalah tingkat dimana individu dalam menerima diri apa adanya, mampu membentuk hubungan dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Data mengenai *psychological well-being* diperoleh melalui skala *psychological well-being* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi *psychological well-being* yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

2. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai bentuk optimalisasi keterikatan dengan pekerjaan yang melibatkan emosional positif sehingga mencapai kepuasan diri sendiri karena telah berkomitmen dengan suatu organisasi dan pekerjaan yang dimiliki. *Work engagement* karyawan diperoleh melalui skala *work engagement* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana di Medan yang berjumlah 207 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Dalam penelitian ini membutuhkan kriteria khusus berupa:

- a) Karyawan tetap
- b) Karyawan *department logistic* dan *accounting*
- c) Memiliki masa jabatan minimal 1 tahun
- d) Karyawan dengan rentang usia produktif 20-45 tahun

Agar sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif.

Dari jumlah populasi sebanyak 207 orang maka digunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan kriteria khusus, maka sampel dapat diambil untuk penelitian ini berjumlah 43 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang mendukung tujuan penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang didapatkan dari sumber-sumber primer yakni asli informasi atau dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti secara langsung turun langsung ke lapangan dengan menyebarkan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat

produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan yang ingin diteliti.

Dalam penelitian ini skala likert akan menggunakan empat format pernyataan yaitu: SS (Sangat Sesuai) S (Sesuai) TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan “sesuai” agar pilihan respon dalam skala-skala yang mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau gambaran mengenai perilakunya (Azwar, 2012).

a. Skala *Psychological Well-being*

Dalam skala *psychological well-being* disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013) yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

b. Skala *Work Engagement*

Dalam skala *work engagement* disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Schaufeli & Bakker (2003) yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan dari responden secara tidak langsung, tetapi didapatkan dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen pada instansi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data sekunder dari perusahaan berupa profil perusahaan, ketenagakerjaan perusahaan, dan informasi jabatan karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.

F. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau valid tidaknya suatu skala. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dari alat ukur adalah teknik *product moment* dari Karl Pearson dan diolah dengan menggunakan SPSS. Rumus korelasi *product moment* Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor X dan skor Y

N : Jumlah subjek

X : Skor suatu butir atau item

Y : Skor total

Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item skala tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka item skala tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2012). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Realibilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian atau butir item

V_t^2 : Varian total

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena peneliti bertujuan melihat hubungan antar satu variabel bebas (*psychological well-being*) dengan satu variabel terikat (*work engagement*). Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan metode statistik. Metode analisis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 20* yang dirilis pada tahun 2011.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

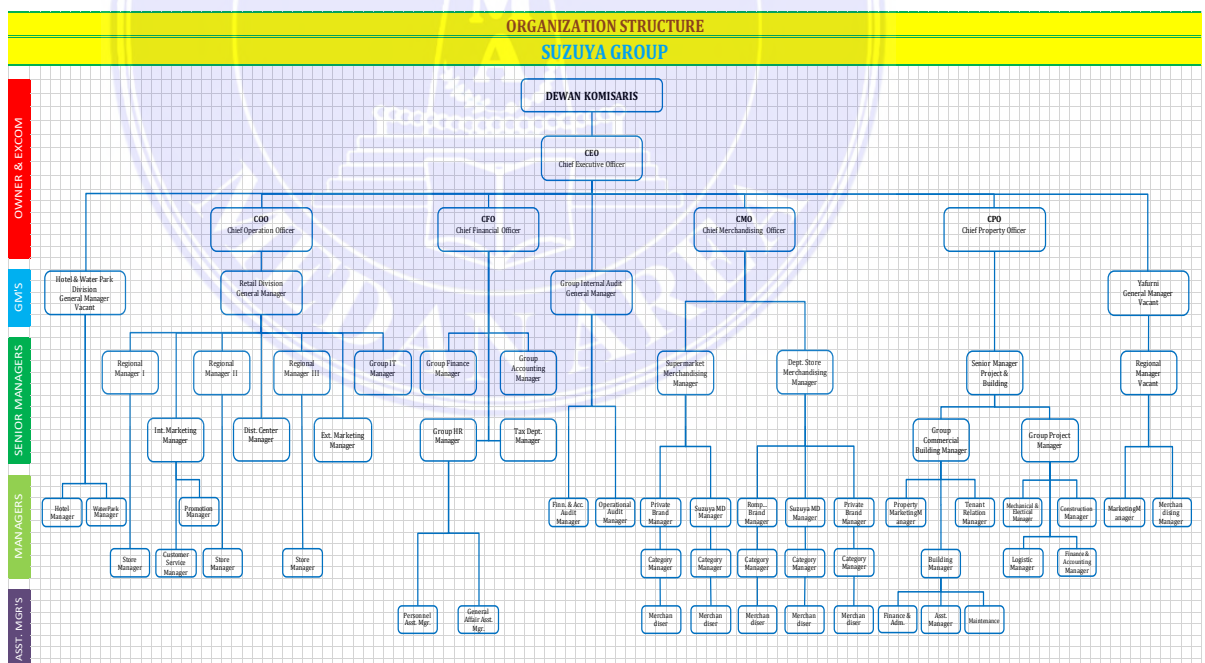
- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan apakah dengan data variabel terikat.

- 1) Integritas
- 2) Profesionalitas
- 3) Kerja Tim
- 4) Inovatif
- 5) Hemat dan Cermat

Setiap berdirinya suatu perusahaan, tentunya memiliki tujuan tertentu.

Adapun tujuan dari perusahaan PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group) adalah sebagai berikut:

2. Struktur Organisasi



B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian dapat berjalan lancar dan terarah. Hal-hal yang perlu dipersiapkan adalah yang berkaitan dengan perijinan dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi meliputi segala urusan perijinan yang diajukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian .

Permohonan ijin tersebut meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Peneliti meminta surat ijin mengambil data dari Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group) dengan nomor 1301/FPSI/01.10/XI/2021 agar bisa melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group).
- b. Setelah mendapatkan ijin dari pihak perusahaan, peneliti baru bisa melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal dan peraturan yang berlaku di PT. Suriatama Mahkota Kencana.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang dipersiapkan dalam penelitian ini adalah skala psikologi, yaitu skala *work engagement* dan skala *psychological well-being*.

a) Skala *Psychological Well Being*

Skala *psychological well-being* dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi *psychological well-being* menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013) yaitu: Penerimaan Diri, Hubungan Positif dengan Orang Lain, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi. Skala *psychological well-being* terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari 22 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. Berikut ini merupakan tabel distribusi skala *psychological well-being* sebelum uji coba:

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan Diri	Menerima kelebihan dan kekurangan pada diri sendiri	9, 17	3	3
		Bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalani	2, 34	30	3
2.	Hubungan Positif dengan Orang Lain	Memiliki hubungan harmonis dengan orang lain	4, 23	10, 16	4
		Memiliki rasa empati kepada orang lain	1, 29	24, 35	4
3.	Otonomi	Bertindak sesuai keyakinan diri sendiri	33	5, 12, 26	4
		Mengambil keputusan tanpa tekanan	19, 31	7	3

		dan campur tangan orang lain			
4.	Penguasaan Lingkungan	Menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi	11, 39	40	3
		Mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang ada di lingkungan sosial	6, 25	32	3
5.	Tujuan Hidup	Memiliki tujuan tertentu	8, 15	18	3
		Mampu memberikan makna tertentu pada kehidupan yang dijalani	13	20, 37	3
6.	Pertumbuhan Pribadi	Menyadari potensi diri	21, 36	28	3
		Adanya perubahan menjadi pribadi yang efektif	27, 38	14, 22	4
Total			22	18	40

b) Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2003) yaitu: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. skala *work engagement* terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari 21 aitem

favorable dan 19 aitem *unfavorable*. Berikut ini merupakan table distribusi skala *work engagement* sebelum uji coba:

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Vigor</i>	Kesungguhan dalam bekerja	9, 11, 20	2, 17, 24	6
		Memberikan usaha lebih terhadap pekerjaan	16, 22, 25, 34	3, 10	6
2.	<i>Dedication</i>	Antusias terhadap pekerjaan	1, 5, 32	12, 26, 28, 35	7
		Pengorbanan tenaga dalam bekerja	4, 13, 27, 30	21, 33, 40	7
3.	<i>Absorption</i>	Fokus terhadap pekerjaan	7, 14, 39	6, 19, 29, 37	7
		Menikmati pekerjaan yang sedang dijalani	18, 23, 36, 38	8, 15, 31	7
Total			21	19	40

C. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba terhadap alat ukur terlebih dahulu dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala yang digunakan sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Pada uji coba peneliti menggunakan subjek sebanyak 40 orang yang dilaksanakan pada 1-8 November melalui google form. Pada uji coba alat ukur ini, peneliti menggunakan karyawan yang menunjukkan perilaku rendahnya *work engagement*.

Setelah melaksanakan uji coba alat ukur, peneliti membuat hasil tabulasi data hasil uji coba skala untuk kemudian dilakukan penghitungan hasil data. Penghitungan hasil validitas menggunakan alat bantu computer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 13.0. pengujian terhadap validitas aitem pada skala work engagement dan skala *psychological well-being* menggunakan Teknik korelasi *Product Moment*. reliabilitas Alat Ukur diuji menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Hasil analisis validitas dan reliabilitas alat ukur adalah sebagai berikut:

a) Validitas dan Reliabilitas Skala *Psychological Well Being*

Berdasarkan hasil perhitungan skala *psychological well-being* diperoleh hasil dari 40 aitem terdapat 31 aitem yang valid dan 9 aitem yang gugur atau tidak valid. Koefisien validitas aitem skala *psychological well-being* yang valid berkisar antara 0,319 sampai 0,748 dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $< 0,300$ dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $\geq 0,300$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran.

Koefisien reliabilitas alpha skala *psychological well-being* adalah sebesar 0,902. Alat ukur ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dikatakan reliabel sehingga alat ukur ini dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan skala *psychological well-being* dapat dilihat pada lampiran.

Rincian sebaran aitem yang valid dan aitem yang gugur pada skala psychological well-being dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Dimensi	No Item		Jumlah Aitem valid
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan Diri	9*, 17	3*	1
		2,34	30*	2
2.	Hubungan Positif dengan Orang Lain	4, 23	10, 16*	3
		1*, 29*	24, 35*	1
3.	Otonomi	33	5*, 12*, 26	2
		19, 31	7	3
4.	Penguasaan Lingkungan	11, 39	40	3
		6, 25	32	3
5.	Tujuan Hidup	8, 15	18	3
		13	20, 37	3
6.	Pertumbuhan Pribadi	21, 36	28	3
		27, 38	14, 22	4

Total Aitem Valid	19	12	31
--------------------------	----	----	----

b) Keterangan:

c) (*) : aitem yang gugur atau tidak valid

d) Validitas dan Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan validitas skala *work engagement* diperoleh hasil dari 40 aitem terdapat 31 aitem yang valid dan 9 aitem yang gugur atau tidak valid. Koefisien validitas aitem valid berkisar antara 0,354 sampai 0,776 dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $< 0,300$ dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $\geq 0,300$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran.

Koefisien reliabilitas *alpha* skala *work engagement* adalah sebesar 0,911. Alat ukur ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan reliabilitas skala *work engagement* dapat dilihat pada lampiran.

Rincian sebaran aitem yang valid dan aitem yang gugur pada skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Dimensi	No Item		Jumlah Aitem Valid
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Vigor</i>	9, 11,20	2, 17*, 24*	4

		16, 22, 25*, 34	3, 10	5
2.	<i>Dedication</i>	1, 5*, 32	12, 26, 28, 35*	5
		4, 13, 27, 30	21, 33, 40*	6
3.	<i>Absorption</i>	7, 14, 39	6*, 19, 29*, 37	5
		18, 23, 36, 38*	8, 15, 31	6
Total Aitem Valid		18	13	31

Keterangan:

(*) : aitem yang gugur atau tidak valid

D. Pelaksanaan Penelitian**1. Penentuan Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada *department* Logistik dan *Accounting*. Alasan peneliti menetapkan subjek penelitian di karenakan subjek yang berada di *department accounting* dan logistic mencerminkan kriteria yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Rincian subjek dalam penelitian sebagai berikut:

Department	Jumlah
<i>Accounting</i>	14
Logistik	34

2. Proses Pengambilan Data

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 November sampai 6 Desember 2021. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan skala *work engagement* dan skala *psychological well-being* secara langsung pada subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur skala *work engagement* dan skala *psychological well-being* yang keduanya terdiri dari 31 aitem setiap skala. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara bertemu dengan subjek secara langsung ketika sedang jam istirahat dengan meminta izin agar meluangkan waktu untuk mengisi skala.

Sebelum karyawan mengerjakan skala penelitian yang diberikan, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan diri dan memberi tahu maksud serta tujuan kedatangannya. Setelah subjek bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala, kemudian peneliti menjelaskan secara singkat tentang cara pengerjaan dan memberikan contoh pengisian. Ketika subjek sedang melakukan pengisian skala, peneliti tetap memperhatikan proses pengerjaannya agar berjalan dengan cepat dan lancar. Proses pengambilan data dilakukan selama dua minggu dikarenakan banyak subjek yang tidak menetap lokasi pekerjaannya sehingga peneliti harus menunggu hingga subjek berada di kantor dan memiliki waktu luang untuk mengisi skala.

E. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik analisis data digunakan

untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas.

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebagai syarat melakukan analisis korelasi *product moment*. Uji asumsi yang dipakai pada penelitian ini adalah uji asumsi normalitas dan linieritas.

1. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel Psychological wellbeing dan Work engagement mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningih, 2000). Tabel berikut adalah rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
<i>Psychological Wel-lbeing</i>	82.139	11.361	0.643	0.802	Normal
<i>Work Eengagement</i>	78.488	11.222	0.577	0.894	Normal

Keterangan:

Mean = Nilai rata-rata

K-S = Nilai Kolmogorov-Smirnov

SD = Standard Deviasi (Simpangan Baku)

Sig/ p = Signifikansi

b) Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah *Psychological wellbeing* dapat mempengaruhi *Work engagement*. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional product moment. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel *Psychological wellbeing* mempunyai hubungan yang linier dengan *Work engagement*. Sebagai kriterianya apabila p beda pada *deviation for linierity* $>0,050$, artinya pengaruh tidak memiliki deviasi yang kuat, sehingga interaksi yang terjadi antara IV dan DV murni karena interaksi keduanya tanpa dicampuri oleh adanya deviasi, maka dapat disimpulkan linier.

Interaksi	Koefisien F	Pvalue	Keterangan
X – Y	48.846	1.015	linier

Keterangan:

X = Psychological wellbeing

Y = Work engagement

PValue= Koefisien Signifikansi

2. Hasil Analisis Korelasi r Product Moment

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,624$. Ini menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* berdistribusi sebesar 62,4% terhadap *work engagement*. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis r *product moment*.

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X – Y	0.790	0.000	0.624	62.40%	Signifikan

Keterangan:X : *Psychological Wellbeing*Y : *Work Engagement* r_{xy} : Koefisien Korelasi antara Variabel X dengan Y r^2 : Koefisien Determinan X terhadap Y

BE% : Bobot Sumbangan Efektif X terhadap Y dalam persen

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a) Mean Hipotetik

Variabel Psychological wellbeing dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 31 butir dan di format menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(31 \times 1) + (31 \times 4)\} / 2 = 77,500$

Variabel Work engagement dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 31 butir dan diformat menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, skor 1 dan skor 4 maka mean hipotetiknya adalah $\{(31 \times 1) + (31 \times 4)\} / 2 = 77,500$

b) Mean Empirik

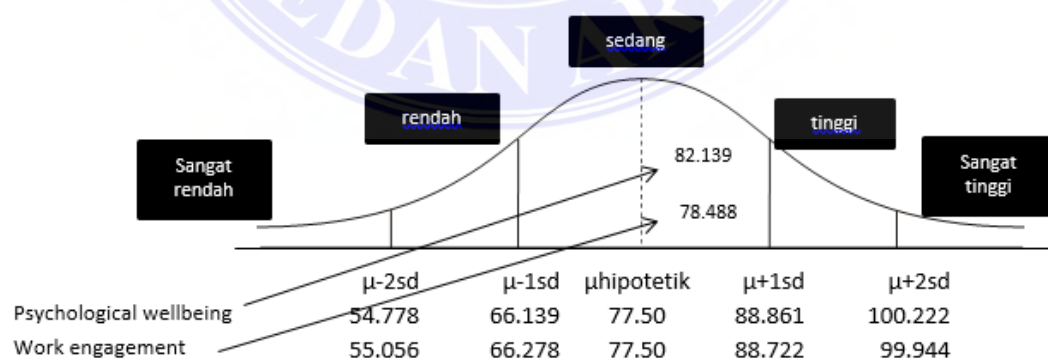
Berdasarkan analisis data, hasil dari analisis statistik diperoleh mean empirik variabel Psychological wellbeing sebesar 82.139, untuk variabel Work engagement sebesar 78.488 mean empirik.

c) Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi *psychological wellbeing* dan *work engagement* maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari variabel yang sedang diukur. Nilai SB atau SD variabel *psychological wellbeing* sebesar 11.361, sedangkan *work engagement* sebesar 11.222. Jadi apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi

bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa subjek penelitian secara keseluruhan memiliki *psychological wellbeing* dan *work engagement* yang tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa subjek penelitian memiliki *psychological wellbeing* dan *work engagement* yang rendah. Selanjutnya apabila mean/nilai rata-rata empirik tidak berbeda (tidak melebihi bilangan SD atau SB) dengan mean/nilai rata-rata hipotetiknya, maka *psychological wellbeing* dan *work engagement* subjek dinyatakan sedang.

VARIABEL	Nilai Rata-Rata		SD/SB	KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik		
Psychological wellbeing	77.50	82.139	11.361	Sedang
Work engagement	77.50	78.488	11.222	Sedang



Berdasarkan perbandingan kedua mean diatas (mean hipotetik dan mean empirik) maka dapat diketahui bahwa *pschological wellbeing* tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik

sebesar 82,139. *Work engagement* juga tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik 78,488.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement* di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis yang di ajukan dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* yang tinggi akan diikuti juga dengan tingginya *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kimberly & Utoyo (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada *psychological well-being* dan *work engagement* ($r = 0,635$, $p < 0,01$, *two tails*), yang artinya peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan *work engagement* karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,624$. Ini menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* berdistribusi sebesar 62,4% terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu

Motivasi, Dukungan Sosial, Lingkungan Kerja, dan Pengambilan Keputusan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Kimberly & Utoyo (2013) bahwa diperoleh $r^2 = 0,43$, yang berarti bahwa 40,3% dari variasi skor *work engagement* dapat dijelaskan oleh *psychological well-being*. Dengan kata lain, *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang memiliki hubungan yang cukup dengan $r^2 = 0,403$.

Hasil lain dari penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan perbandingan kedua mean (mean hipotetik dan mean empirik) maka dapat diketahui bahwa *pschological wellbeing* tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik sebesar 82,139. *Work engagement* juga tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik 78,488. Hal ini disebabkan karena pada saat pengisian skala subjek dalam keadaan lelah dimana waktu pada saat pengisian skala yaitu pada jam istirahat subjek sehingga subjek memungkinkan mengisi skala dengan tergesa-gesa atau terburu-buru agar cepat menyelesaikan pengisian skala sehingga jawaban yang diperoleh tidak mendiskripsikan sebenar-benarnya keadaan subjek penelitian.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement*. begitu pula sebaliknya

semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan tinggi juga *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* maka akan semakin rendah pula *work engagement*.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,624$. Ini menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* berdistribusi sebesar 62,40% terhadap *work engagement*. Dari hasil penelitian ini diketahui juga bahwa terdapat 37,6% faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Secara umum hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement* pada karyawan di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana tergolong sedang, karena mean hipotetik 77,50 dan mean empirik 78,488. Dan

psychological well-being tergolong sedang, karena nilai mean hipotetik 77,50 dan mean empirik sebesar 82,139

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran berikut ini:

1. Saran untuk Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* tergolong dan *work engagement* tergolong sedang. Maka disarankan untuk seluruh subjek penelitian agar tetap memperhatikan kondisi atau keadaan kesejahteraan psikologis-nya atau *psychological well-being* agar *work engagement* pada subjek juga turut meningkat.

Diharapkan agar para subjek agar terus semangat dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan senang hati agar segala pekerjaan yang dilakukan tidak menjadi beban melainkan kegiatan yang menyenangkan, kemudian agar subjek bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga mampu bekerja dengan maksimal, dan tidak merasa tertekan dengan segala *jobdesk* yang dimiliki agar kesejahteraan psikologis ikut terjaga dengan baik. Dengan meningkatnya tingkat *psychological well-being* maka *work engagement* juga ikut meningkat agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan karyawan yang memiliki *psychological well-being* dan *work engagement* yang tergolong baik atau tinggi.

2. Saran untuk Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Untuk meningkatkan *psychological well-being* karyawan, perusahaan mungkin perlu memelihara kesejahteraan psikologis karyawan dengan cara memberikan kegiatan *refreshing* seperti *outbond* atau lokakarya agar para karyawan dapat mengusir kejenuhan dalam bekerja sehari-hari dan memberikan edukasi dan pelatihan bagi para karyawan agar bisa bekerja lebih produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa kekurangan ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, disarankan agar peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama pula dengan variabel berbeda. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan referensi ataupun gambaran mengenai *psychological well-being* maupun *work engagement*.

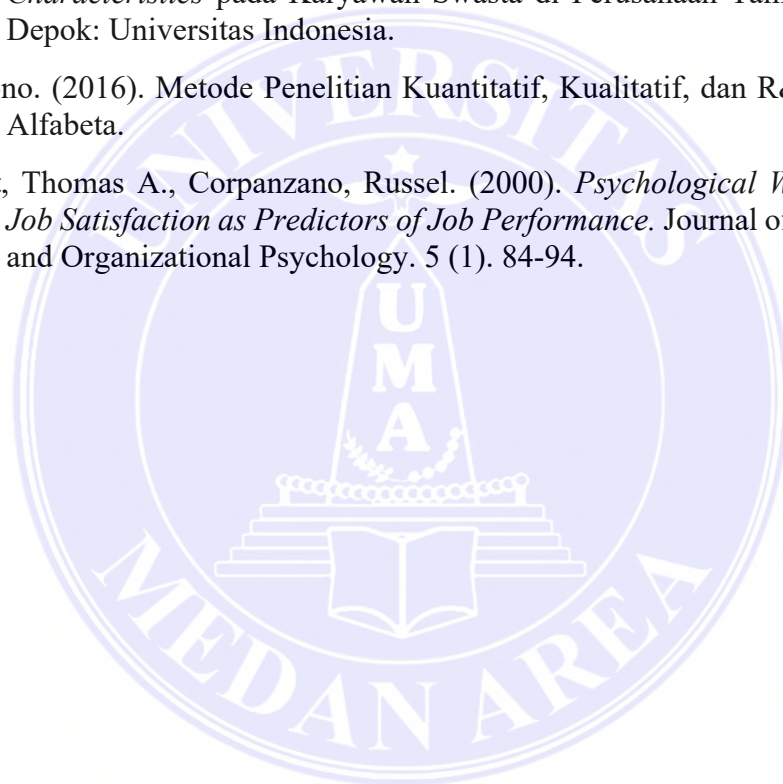
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat digunakan untuk dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain memperluas pengetahuan mengenai hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, Arnold B., Akhito, Shimazu., Evangelia, Demerouti., Kyoko, Shimada., Norito, Kawakami. *Work Engagement Versus Workaholism: A Test of The Spillover-crossover Model*. *Journal of Managerial Psychology*. 29 (1), 63-80.
- Bakker, Arnold B., Albrecht, Simon L., Leiter, Michael. (2011). *Work Engagement: Further Reflections on The State of Play*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20 (1), 74-88.
- Bakker, Arnold B., Demeorouti, Evangelia. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of The Art*. *Journal of Manegerial Psychology*. 22(3). 309-328.
- Bakker, Arnold B., Demeorouti, Evangelia. (2008). *Towards A Model of Work Engagement*. 13(3). 209-223.
- Bakker, Arnold B., Evangelia, Demerouti., Hakanen, Jari J., Xanthopoulou, Despoina., (2007). *Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High*. *American Psychological Assosiation*. 99 (2), 274-284.
- Bakker, Arnold B., Leiter, Michael P. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Cresswell, John W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daniella, B B A. (2012) *Perbedaan Psychological well-being Orang Tua Tunggal Laki-laki dan Orang Tua Tunggal Perempuan yang Bercerai*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Dewi, Irene K. (2018). *Anteseden dan Konsekuensi dari Job Crafting Karyawan pada PT. Daya Alam Mandiri*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Gardner, D. (2004). *The Effect of Pay Level on Organization-based Self Esteem and Performance: A Field Study*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 307-322.
- Hardjo, Suryani., Novita, Eryanti. (2015). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being pada Remaja Korban Sexual Abuse*. *Jurnal Magister Psikologi Universitas Medan Area*. 7 (1).

- Hoon, Lee S., Yuhyung, Shin., Ik, Baek S. (2017). *The Impact of Job Demands and Resources on Job Crafting*. Journal of Applied Business Research. 33(4), 827.
- Huppert, Felicia A., Baylis, Nick., Keverne, Barry. (2005). *The Science of Well-being*. United States of America: Oxford University Press Inc.
- Ismawati. (2013). Peran Perubahan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kimberly., Utoyo, Siti D B. (2013). Hubungan *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. Jurnal Psikologi. Universitas Indonesia. 1-18.
- Lakoy, Ferny S. (2009). *Psychological Well-being* Perempuan Bekerja dengan Status Menikah dan Belum Menikah. Jurnal Psikologi. 7 (2). 71-80.
- Muchlis, Imam. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mujiasih, Endah., Ratnaningsih, Ika Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. Jurnal Psikologi. Universitas Diponegoro.
- Muthmainnah, Novita A. (2017). Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kesejahteraan Psikologis Dimediasi Kepribadian *Conscientiousness*. Tesis. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Paradise, A., (2008). *Influences Engagement*. Journal of Management. 62, 54-60.
- Rahayu, Malika A. (2008). *Psychological Well-being* pada Istri Kedua dalam Pernikahan Poligami (Studi Kasus pada Dewasa Muda). Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.
- Render, Barry., Hezer, Jay. (2001). Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Rina, Galuh. (2017). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Psychological Well-being* pada Mahasiswa yang Bekerja. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rizki, Diana. (2017). Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Aceh Tengah. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Robertson, Ivan T., Cooper, Cary. (2010). *Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-being*. Leadership and Organization Development Journal. 31 (4). 324-336.

- Salamah, Lily D. (2018). Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement* pada Pengurus Pondok Pesantren X. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sarafino, Edward P., Smith, Timothy., King, David B., DeLongis, Anita. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. United States of America.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual [version 1. 1 December 2004]*. Utrecht University: Occupational Psychology Unit.
- Sipayung, Rina H., (2012). Perbedaan *Work Engagement* berdasarkan *Biographical Characteristics* pada Karyawan Swasta di Perusahaan Tambang. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wright, Thomas A., Corpanzano, Russel. (2000). *Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 5 (1). 84-94.





Lampiran



AITEM UJI COBA PSYCHOLOGICAL WELL BEING																																								TOTAL			
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL		
1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	126
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	131
5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	1	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	119	
6	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
7	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	1	4	1	4	3	4	3	2	2	4	1	4	4	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	111	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	104	
9	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	125	
10	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	128		
11	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	134	
12	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	135	
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	134	
14	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	132	
15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	146	
17	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	134		
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	124		
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	146		
20	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	105		
21	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	118	
22	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	129	
23	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	145	
24	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	132	
25	4	4	1	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	141	
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	134		
27	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	129	
28	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	129		
29	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	1	4	4	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	128		
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	142		
31	3	3	1	3	4	4	1	3	4	1	2	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4	1	2	4	4	2	3	3	4	1	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	108		
32	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	145	
33	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	131	
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	147	
35	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	2	3	2	2	1	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	125		
36	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	143		
37	3	3	3	1	4	4	3	4	3	1	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	115		
38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	142		
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	144		

AITEM UJI COBA WORK ENGAGEMENT																																										
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL	
1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	138	
2	4	4	4	2	2	3	4	1	4	1	2	4	1	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	117		
3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	103	
4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	113	
5	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3	119	
6	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	108	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	116
8	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	108	
9	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	116	
10	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	111	
11	2	2	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	3	1	3	4	124	
12	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	108	
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	130	
14	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	103	
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	114
16	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	1	2	4	109	
17	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	116
18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	91
19	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	128
20	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	4	3	2	2	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	93
21	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	92
22	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	114	
23	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	2	4	111		
24	2	2	3	3	2	4	4	1	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	1	3	3	4	2	4	2	2	3	116	
25	4	4	3	4	1	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	137	
26	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	125	
27	3	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	119
28	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	98
29	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	123	
30	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1	2	4	137	
31	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	4	97	
32	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3	3	126	
33	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	1	2	3	104	
34	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	137
35	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	140
36	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	125	
37	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	4	1	4	1	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	103	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130



Lampiran B

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas *Psychological Well-being*
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas Work Engagement

Scale: Psychological wellbeing

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.3750	149.420	.246	.901
VAR00002	128.1500	147.772	.369	.900
VAR00003	128.9250	144.379	.285	.903
VAR00004	128.4500	145.638	.390	.900

VAR00005	128.6250	150.240	.095	.905
VAR00006	128.2250	147.512	.382	.900
VAR00007	128.7750	144.128	.530	.898
VAR00008	128.0750	146.687	.527	.899
VAR00009	128.1750	149.174	.289	.901
VAR00010	128.7750	143.307	.470	.899
VAR00011	128.2750	143.076	.619	.897
VAR00012	129.5750	151.225	.049	.906
VAR00013	128.0250	148.128	.421	.900
VAR00014	129.2750	141.948	.557	.897
VAR00015	127.9500	148.921	.392	.900
VAR00016	128.1000	147.528	.443	.899
VAR00017	128.2000	148.369	.319	.901
VAR00018	128.4500	149.844	.097	.906
VAR00019	128.7000	144.779	.402	.900
VAR00020	128.5000	139.949	.748	.894
VAR00021	128.0750	147.456	.410	.900
VAR00022	128.8750	137.343	.717	.894
VAR00023	128.6500	145.515	.384	.900
VAR00024	127.9250	148.943	.412	.900
VAR00025	128.1500	142.028	.699	.896
VAR00026	129.1250	140.061	.591	.896
VAR00027	128.2500	145.628	.525	.898
VAR00028	128.0750	144.020	.580	.897
VAR00029	128.0250	149.358	.271	.901
VAR00030	129.6250	147.522	.178	.905

VAR00031	128.6250	143.676	.480	.898
VAR00032	128.7250	144.461	.452	.899
VAR00033	128.2250	143.563	.685	.896
VAR00034	128.6500	143.874	.536	.898
VAR00035	128.3250	148.328	.238	.902
VAR00036	128.1000	147.887	.412	.900
VAR00037	128.5250	143.948	.509	.898
VAR00038	128.3750	142.651	.661	.896
VAR00039	128.1250	145.907	.518	.898
VAR00040	128.2000	146.831	.435	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.7500	152.962	12.36776	40

Scale: work engagement

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.1000	168.964	.584	.907
VAR00002	112.9000	172.503	.558	.908
VAR00003	112.8500	169.874	.608	.907

VAR00004	112.8500	171.003	.496	.908
VAR00005	113.8000	176.728	.175	.914
VAR00006	112.7250	177.384	.260	.911
VAR00007	112.9500	170.767	.529	.908
VAR00008	113.1000	169.067	.515	.908
VAR00009	112.4000	171.579	.695	.907
VAR00010	113.4250	170.097	.485	.908
VAR00011	112.4750	173.487	.450	.909
VAR00012	113.0000	171.590	.515	.908
VAR00013	113.2250	167.307	.608	.907
VAR00014	113.1500	167.977	.552	.907
VAR00015	113.1500	170.490	.519	.908
VAR00016	112.5500	173.074	.671	.907
VAR00017	113.8500	175.105	.258	.912
VAR00018	112.7500	172.603	.536	.908
VAR00019	112.9000	171.990	.697	.907
VAR00020	112.6250	174.292	.494	.909
VAR00021	113.6250	171.369	.505	.908
VAR00022	112.7250	171.743	.670	.907
VAR00023	112.8250	169.994	.702	.906
VAR00024	112.5750	179.943	.089	.913
VAR00025	114.0750	189.148	-.442	.918
VAR00026	112.6000	174.554	.357	.910
VAR00027	113.1750	174.815	.405	.909
VAR00028	112.6000	171.887	.601	.907
VAR00029	113.0750	177.199	.184	.913

VAR00030	113.2250	171.153	.492	.908
VAR00031	112.7250	170.358	.661	.907
VAR00032	113.2000	169.600	.636	.907
VAR00033	113.0750	174.379	.409	.909
VAR00034	112.5250	171.640	.776	.906
VAR00035	112.5250	177.487	.263	.911
VAR00036	113.7250	175.897	.354	.910
VAR00037	112.7250	170.512	.579	.907
VAR00038	114.3250	187.404	-.306	.918
VAR00039	113.3250	172.122	.502	.908
VAR00040	112.6500	178.028	.192	.912

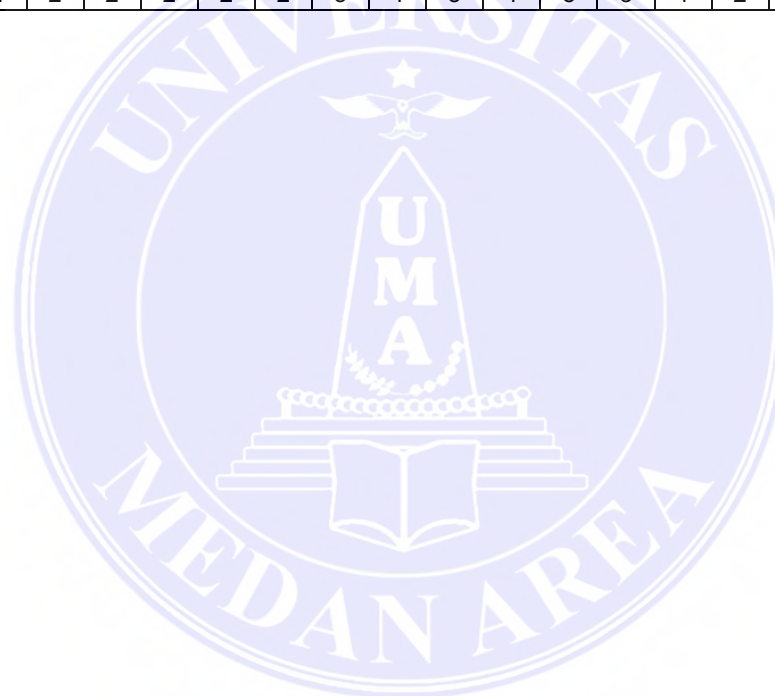
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.9250	181.969	13.48957	40



No	AITEM PENELITIAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING																															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	2	3	1	4	1	2	4	1	4	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	4	2	1	4	2	4	1	2	3	4	73
2	2	3	3	1	4	1	4	4	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	4	3	1	3	2	3	1	1	4	4	76
3	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	2	4	1	2	3	4	1	3	3	1	1	3	1	4	1	3	4	4	81
4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	4	2	1	3	2	4	1	2	4	3	75
5	4	1	4	1	3	1	3	4	1	4	4	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	2	1	2	3	2	66
6	4	2	4	1	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	59
7	3	2	4	2	3	1	2	4	2	3	4	3	2	1	4	1	3	4	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	81
8	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	1	1	2	2	1	2	4	2	1	3	4	1	2	3	2	2	1	3	4	1	70
9	3	2	3	3	3	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	3	2	2	3	4	73
10	4	1	2	1	3	1	1	3	1	3	4	1	2	2	2	1	2	4	1	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	65
11	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	4	1	1	3	3	2	1	3	1	3	2	4	3	4	74
12	4	1	2	2	2	1	2	4	1	4	4	2	1	1	4	1	2	4	2	1	3	4	1	2	3	1	2	1	1	3	4	70
13	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	3	1	1	2	4	1	4	3	2	1	4	4	1	1	3	1	4	3	4	4	4	85
14	4	2	4	2	4	1	2	3	2	4	4	1	1	2	4	1	3	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	1	3	4	3	85
15	4	1	4	1	3	3	4	3	1	4	3	1	1	2	3	1	3	4	1	2	3	3	1	2	3	4	4	1	3	4	4	81
16	3	2	4	1	2	1	2	3	1	4	4	3	1	3	4	2	3	4	3	1	3	4	1	1	3	1	4	2	3	4	4	81
17	4	2	3	3	4	1	3	3	2	3	4	2	2	3	4	1	3	4	3	2	3	4	3	1	3	2	4	1	3	3	3	86
18	3	4	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	4	1	4	2	1	4	3	1	3	4	2	1	3	1	4	2	3	4	3	81
19	3	4	4	2	4	3	3	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	2	3	1	3	1	3	4	3	78
20	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	4	80
21	3	2	3	2	3	2	4	3	1	3	3	2	1	2	3	1	3	4	3	1	3	4	1	2	3	1	3	1	3	3	3	76
22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	3	4	81
23	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	4	1	1	3	1	3	1	2	3	3	68
24	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	4	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	3	67
25	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	4	1	1	2	3	1	3	4	1	1	3	2	1	1	4	2	2	1	2	3	3	70
26	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	4	2	3	2	3	3	3	90
27	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	79
28	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	78
29	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	1	4	2	3	4	4	2	3	3	2	1	4	2	1	2	3	3	3	90
30	4	4	4	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	95
31	4	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	96
32	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	97
33	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	99
34	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	4	4	89

35	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	87
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	111
37	4	2	3	3	4	1	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	3	89	
38	4	3	4	3	2	3	4	4	1	2	3	4	4	1	3	1	3	4	4	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	89	
39	4	4	4	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	4	4	1	2	2	2	1	3	4	2	1	3	3	3	79	
40	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	97	
41	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	85	
42	3	3	2	1	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	4	1	3	3	4	86	
43	4	4	2	1	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	4	2	3	4	2	84		



No	AITEM PENELITIAN <i>WORK ENGAGEMENT</i>																															TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	48
2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	1	2	3	2	4	3	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	1	3	2	3	2	2	73	
3	2	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	2	2	3	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	72	
4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	4	3	1	3	4	77	
5	2	1	3	2	4	1	3	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	4	1	1	3	3	2	2	3	64	
6	2	3	3	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	4	1	1	63	
7	3	3	3	3	1	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	4	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	78	
8	2	2	3	1	4	1	2	1	4	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	71	
9	2	3	1	1	4	1	4	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	68	
10	2	2	3	2	4	1	3	1	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	4	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	69	
11	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	66	
12	2	3	2	2	3	1	1	1	4	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	4	2	1	2	58	
13	2	3	2	2	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	4	1	4	2	1	2	3	4	3	2	1	4	2	2	2	67	
14	4	4	1	1	4	2	4	1	4	3	4	1	1	4	3	3	4	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	4	1	3	1	79	
15	3	3	3	2	3	2	4	1	4	2	4	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	3	4	4	3	2	83	
16	2	3	3	2	4	2	4	1	4	2	4	1	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	82	
17	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	1	1	81	
18	3	3	3	3	4	2	3	1	4	2	4	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	1	75	
19	2	2	3	2	4	2	4	1	4	2	4	3	2	4	4	3	3	1	2	2	1	2	2	4	1	2	3	3	2	2	1	77	
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3	4	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	83	
21	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	1	1	1	72	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	82	
23	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	70	

24	3	3	3	2	4	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	4	3	1	3	3	1	2	1	71	
25	2	4	2	2	3	1	3	1	4	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	4	2	2	3	3	2	2	2	67	
26	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	1	3	2	91	
27	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	69	
28	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	75	
29	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	1	3	4	3	3	4	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	88	
30	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	92	
31	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	84	
32	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	92	
33	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	94	
34	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	82	
35	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	86	
36	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	101
37	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	92	
38	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	90	
39	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	1	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	90	
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	96	
41	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	86	
42	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	83	
43	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	88	



Lampiran D

- a. Uji Asumsi Normalitas
- b. Uji Asumsi Linieritas
- c. Uji Korelasi

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PSYCHOLOGICAL WELLBEING	43	82.1395	11.36113	59.00	111.00
WORK ENGAGEMENT	43	78.4884	11.22152	48.00	101.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PSYCHOLOGICAL WELLBEING	WORK ENGAGEMENT
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.1395	78.4884
	Std. Deviation	11.36113	11.22152
	Absolute	.098	.088
Most Extreme Differences	Positive	.098	.067
	Negative	-.042	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.643	.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802	.894

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WORK ENGAGEMENT * PSYCHOLOGICAL WELLBEING	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
(Combined)			4422.578	24
WORK ENGAGEMENT * PSYCHOLOGICAL WELLBEING	Between Groups	Linearity	3299.113	1
		Deviation from Linearity	1123.464	23
	Within Groups		866.167	18
Total			5288.744	42

ANOVA Table

			Mean Square	F
(Combined)			184.274	3.829
WORK ENGAGEMENT * PSYCHOLOGICAL WELLBEING	Between Groups	Linearity	3299.113	68.560
		Deviation from Linearity	48.846	1.015
	Within Groups		48.120	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
(Combined)			.003
WORK ENGAGEMENT * PSYCHOLOGICAL WELLBEING	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.494
	Within Groups		
Total			

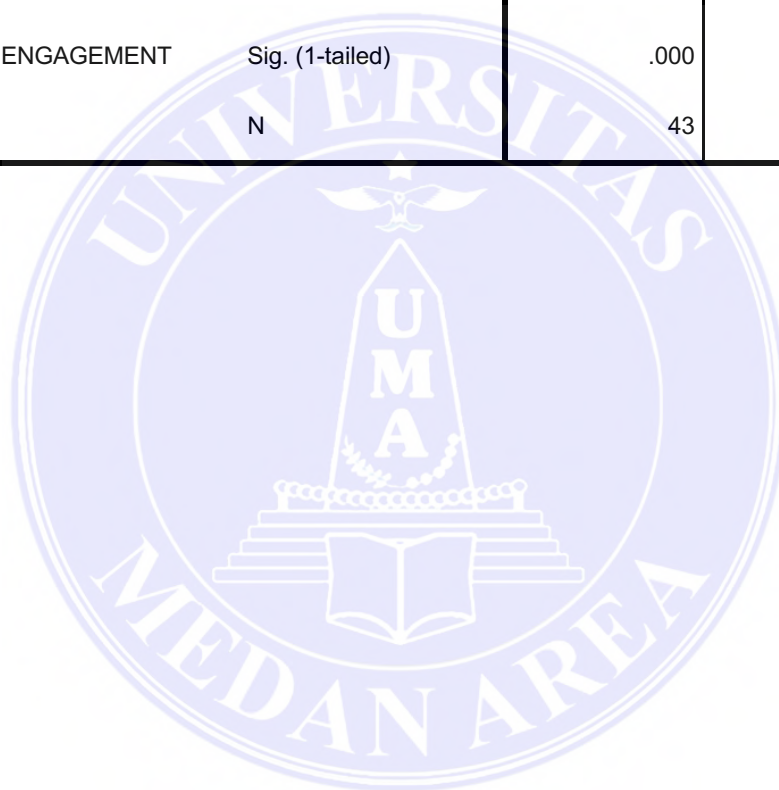
Measures of Association

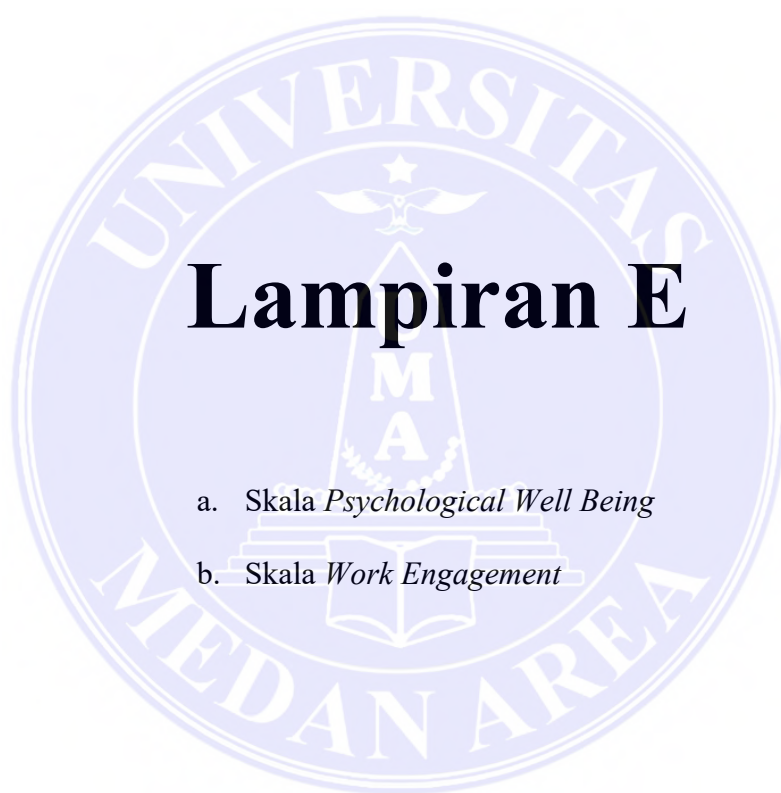
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WORK ENGAGEMENT * PSYCHOLOGICAL WELLBEING	.790	.624	.914	.836

Correlations

Correlations

		PSYCHOLOGICAL WELLBEING	WORK ENGAGEMENT
PSYCHOLOGICAL WELLBEING	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	43	43
WORK ENGAGEMENT	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	43	43





IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Usia : Tahun

Jabatan :

Lama Bekerja :

Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih:

SS : Jika anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebutS : Jika anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebutTS : Jika anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebutSTS : Jika anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

Berikan **tanda checklist (✓)** pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh pengisian skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang bekerja tepat waktu		✓		

NB:

Jika anda ingin memperbaiki jawaban, anda cukup membuat **tanda sama dengan (=)** ditengah-tengah tanda checklist.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang bekerja tepat waktu		↔		

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Di pagi hari saya semangat untuk pergi bekerja				
2.	Ketika ada masalah yang tak terduga di tempat bekerja, saya selalu ingin berhenti bekerja				
3.	Saya tidak mau mengikuti pelatihan di tempat saya bekerja karena hanya membuang waktu				
4.	Pekerjaan saya melelahkan namun saya bahagia melakukannya				
5.	Ketika sedang bekerja saya tidak ingin di ganggu oleh hal-hal lain				
6.	Saya merasakan lelah dengan pekerjaan saya saat ini				
7.	Saya bertekad untuk selalu melakukan yang terbaik ketika sedang bekerja				
8.	Saya terlalu banyak mengeluarkan usaha lebih untuk pekerjaan, sedangkan karyawan lain tidak				
9.	Saya akan bertahan dengan pekerjaan ini meskipun banyak kendala yang terjadi ketika sedang bekerja				
10.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
11.	Saya bersedia bekerja di hari libur jika dalam keadaan mendesak				
12.	Ketika sedang bekerja saya menjadi lupa dengan keadaan sekitar saya				
13.	Ketika saya bekerja waktu terasa begitu lama berjalan				
14.	Saya selalu memberikan hasil maksimal untuk perusahaan ditempat saya bekerja				
15.	Saya enggan meninggalkan tugas yang sedang kerjakan ketika bekerja				
16.	Ketika sedang bekerja saya selalu ingin segera pulang				
17.	Saya selalu bekerja keras dengan pekerjaan saya				
18.	Saya lelah ketika harus mengerjakan pekerjaan diluar <i>jobdesk</i> saya				
19.	Saya akan belajar diluar jam kerja agar bisa mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya				


20.	Saya nyaman dengan semua pekerjaan yang dilakukan di tempat saya bekerja				
21.	Saya bekerja semata-mata hanya karena butuh gaji dari tempat bekerja				
22.	Saya akan mementingkan pekerjaan saya terlebih dahulu				
23.	Saya malas untuk berangkat bekerja				
24.	Saya akan bekerja lembur secara sukarela ketika pekerjaan saya belum selesai				
25.	Pekerjaan saya sangat tidak menyenangkan				
26.	Saya selalu merasakan bersemangat dalam diri saya ketika sedang bekerja				
27.	Ketika jam bekerja usai, saya bergegas pulang walaupun pekerjaan saya belum selesai				
28.	Saya akan bekerja secara ekstra agar bisa memberikan hasil maksimal				
29.	Ketika sedang bekerja saya merasa sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan				
30.	Sulit bagi saya berkonsentrasi saat bekerja				
31.	Ketika sedang bekerja saya merasa terhanyut kedalam pekerjaan yang saya lakukan				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha menjalani kehidupan yang baik untuk diri saya sendiri				
2.	Saya berteman dengan baik walaupun berada di lingkungan yang baru				
3.	Saya tidak ingin membuang-buang waktu dengan kegiatan yang tidak berguna				
4.	Ketika mengambil keputusan saya selalu mengikuti pendapat orang lain				
5.	Dalam hidup saya ada tujuan besar yang ingin saya capai				
6.	Saya sulit untuk akrab dengan orang lain				
7.	Saya suka bertemu dengan orang baru yang akan menambah koneksi atau relasi saya				
8.	Menurut saya, hidup adalah sebuah proses belajar, perubahan, dan berkembang ke arah yang lebih baik lagi				
9.	Sudah lama saya tidak membuat peningkatan ataupun perubahan besar dalam hidup saya				
10.	Saya bekerja keras agar suatu saat semua impian dan cita-cita saya dapat terwujud				
11.	Saya memiliki banyak musuh di manapun saya berada				
12.	Saya menyadari bahwa saya memiliki banyak kekurangan dan itu merupakan hal yang wajar				
13.	Saya tidak takut untuk mengemukakan pendapat saya, meskipun pendapat saya bertentangan dengan pemikiran banyak orang				
14.	Saya hanya sekedar menjalani hari-hari di hidup saya tanpa tahu maknanya				
15.	Saya akan terus belajar untuk mengasah potensi dalam diri saya				
16.	Setelah saya pikir-pikir, saya merasa tidak benar-benar berkembang dari tahun ke tahun				
17.	Saya memiliki sahabat yang saya percaya				
18.	Saya bahagia ketika melihat orang lain sedang susah				
19.	Saya gemar mengikuti kegiatan yang menambah wawasan saya				
20.	Saya tidak yakin apakah tindakan saya selama ini sudah benar				

21.	Saya sudah menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih produktif dari pada sebelumnya				
22.	Saya tidak memiliki <i>skill</i> apapun				
23.	Saya mampu mengambil keputusan walaupun sedang dalam tekanan orang lain				
24.	Saya sering merasa bahwa kegiatan sehari-hari saya tidak penting dan tidak bermanfaat				
25.	Saya melakukan sesuatu sesuai yang saya anggap sesuai dengan standar pribadi saya				
26.	Saya adalah pribadi yang percaya diri dan positif				
27.	Saya percaya bahwa saya akan berhasil di bidang yang saya tekuni				
28.	Saya tidak tahu arti dari kehidupan yang sedang saya jalani				
29.	Saya merasa bahwa saya sudah berkembang pesat dari waktu ke waktu				
30.	Saya akan berkumpul dengan orang-orang yang satu frekuensi dengan saya				
31.	Saya terpaksa mengikuti suatu kegiatan hanya untuk terlihat sibuk				





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1301/FPSI/01.10/XI/2021 10 November 2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu HRD
 PT. Suriatama Mahkota Kencana
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Siti Masyita
NPM	: 178600153
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Suriatama Mahkota Kencana, Jl. Tahi Bonar Simatupang No. 187 Sunggal Kec. Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara, 20127** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Psychological Well-Being dengan Work Engagement Pada Karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Yanti Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip




Medan, 18 November 2021.

Nomor : 020/SG/HR/EXT/XI/2021
Lamp :
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth
Ketua Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
di -

MEDAN

Sehubungan dengan Surat Ketua Universitas Medan Area Prog. Studi Ilmu Psikologi dengan Nomor 1301/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 10 November 2021, Perihal izin riset di perusahaan PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP), kepada :

Nama : Siti Masyita
NPM : 178600153
Judul : Hubungan Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada karyawan PT.SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP)

Berkenan hal tersebut atas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan izin riset yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA
(SUZUYA GROUP)



Dewi Mayang Sari
Corporate HR Section Head

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

Head Office : Jl. Tahi Bonar Simatupang No. 187 Medan Sunggal 20128 Telp. (061)- 4578111 (Hunting) Fax. 4527545.
e-mail : humanresource@suzuyagroup.com



Medan, 20 Desember 2021

No. Surat : 050/SG-HR/Ext/XII/2021
Hal : Telah Melaksanakan Riset

Kepada Yth :
Ketua Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
di -
MEDAN

Dengan hormat,

Perihal telah melaksanakan Riset pada **Prog. Studi Ilmu Psikologi** di perusahaan **PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP)**, dengan ini kami beritahukan bahwa :

NO.	NAMA	NPM	Program Studi
1.	Siti Masyita	178600153	Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset pada **Prog. Studi Ilmu Psikologi** perusahaan **PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP)**, Mulai tanggal **10 November 2021** hingga **10 Desember 2021**.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP),

Dewi Mayang Sari
HR Section Head

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

Head Office : Jl. Tahi Banar Srimatupang No. 187 Medan Sunggal 20128 Telp. (061)- 4578111 (Hunting) Fax. 4527545,
e-mail : humanresource@suzuyagroup.com