

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Lokasi penelitian berada di Klaten di salah satu perusahaan yang kain tenun dan rayon. Perusahaan “X” yang menjadi lokasi penelitian memiliki kurang lebih 1500 karyawan, namun pihak perusahaan hanya mengizinkan peneliti untuk mengambil 100 karyawan sebagai responden penelitian.

Perusahaan “X” bergerak dalam produksi kain tenun dan rayon sejak tahun 1991. Produksi kain tenun dipasarkan ke daerah Solo, Semarang, Yogyakarta hingga ke luar negeri. Proses pemasaran tidak langsung dijual ke konsumen namun dijual ke produsen misal pabrik yang memproduksi pakaian. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan “X” dikarenakan akses dalam melakukan perizinan penelitian menggunakan prosedur yang tidak sulit serta pihak perwakilan perusahaan yang ramah dan cepat tanggap.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan berbagai persiapan, antara lain:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu mengurus perizinan penelitian yang dikeluarkan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk ditujukan kepada pihak instansi terkait. Peneliti mengajukan surat perizinan penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 2 Oktober 2018 dengan nomer surat 796/Dek/70/Div.Um.RT/2018 (surat izin terlampir).

Surat rujukan diberikan kepada pimpinan perusahaan yang menjadi sasaran lokasi pengambilan data penelitian. Peneliti kemudian mendiskusikan kesediaan pihak perusahaan untuk dapat meluangkan waktu dalam rangka pengambilan data penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologi. Kedua skala penelitian telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh CILACS UII. Skala keterikatan kerja sebagai variabel tergantung menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Shaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Aitem dari skala keterikatan kerja adalah sebanyak 17 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 2 aitem *unfavorable*. Sementara skala kesejahteraan psikologis menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ryff (2001) yaitu *The Scale of Psychological Well-being*

(SPWB) versi pendek (*short version*) yang memiliki 18 aitem terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai. Hal ini didasarkan pada pertimbangan pihak perusahaan sendiri dan jumlah responden yang terbatas. Pengambilan data untuk uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 27 Oktober 2018 sampai dengan 30 Oktober 2018 yang bertempat di Klaten. Uji coba alat ukur dilakukan penyebaran sebanyak 120 eksemplar kuesioner kepada sasaran responden karyawan di perusahaan. Total kuesioner yang terkumpul seluruhnya berjumlah 100 eksemplar yang kembali pada peneliti.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba, peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas skala keterikatan kerja(UWES) dan skala kesejahteraan psikologis (SPWB) dengan menggunakan SPSS *version 18.0 for windows*. Adapun hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

a) Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 17 aitem yang diuji coba terdapat 3 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan analisis data 14 aitem yang sah. Validitas pada skala keterikatan kerja bergerak dari 0,430 hingga 0,663. berdasarkan hasil

tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *crombach's alpha* sebesar 0,741.

berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala keterikatan kerja.

Tabel 4.1

Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek- aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, (17)	-	5
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
3	<i>Absorption</i>	3, 9, 11, 14	(6), (16)	4
Total		14	-	14

Catatan : angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba.

b) Skala Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan analisis data uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 18 aitem yang diuji coba terdapat 5 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan analisis data tersebut menghasilkan 13 aitem yang sah. Validitas pada skala kesejahteraan psikologis bergerak dari 0,393 sampai 0,720. berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *cornbach's alpha* sebesar 0,702. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala kesejahteraan psikologis.

Tabel 4.2*Distribusi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba*

No	Indikator	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Unfavorabel</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor	Nomor		
		Butir	Butir		
1	Penerimaan Diri	7, 16	3	3	
2	Hubungan Positif dengan Orang Lain	(13)	5, (10)	1	
3	Penguasaan Lingkungan	2, 18	11	3	
4	Pertumbuhan Pribadi	(4), 12	14	2	
5	Otonomi	(9), 17	1	2	
6	Tujuan Hidup	15	6, (8)	2	
Total		7	6	13	

Catatan : angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Responden yang terlibat selama proses pengambilan data adalah karyawan perusahaan “X” di Klaten. Peneliti melakukan pengambilan data di perusahaan pada tanggal 27 Oktober 2018 dengan menyerahkan 120 eksemplar kepada salah satu perwakilan dari perusahaan dan kemudian disebarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Selanjutnya peneliti mengambil angket ke perusahaan pada tanggal 30

Oktober 2018. Sebanyak 120 eksemplar yang peneliti serahkan kepada perusahaan, hanya 100 eksemplar yang kembali kepada peneliti.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian ini jumlah keseluruhan responden yaitu 100 karyawan perusahaan “X” di Klaten. Usia responden penelitian berkisar dari 20 Tahun sampai 60 Tahun. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	50	50 %
31-40 Tahun	39	39 %
41-50 Tahun	9	9 %
51-60 Tahun	2	2 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel diatas,dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berusia 20-30 Tahun dengan jumlah 50 orang dan persentase sebesar 50 %. Selanjutnya, terdapat 39 orang berada pada usia 31-40 Tahun dengan persentase sebesar 39 %. Usia 41-50 Tahun terdapat 9 orang dan persentase 9 %. Terdapat juga 2 orang berada pada usia 51-60 Tahun dan persentase sebesar 2 %.

Selain berdasarkan usia, responden juga dijelaskan berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase
Laki-laki	21	21 %
Perempuan	79	79 %
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian yaitu berjenis kelamin perempuan dengan jumlah subjek perempuan 79 orang (79 %) dan subjek laki-laki dengan jumlah 21 orang (21 %). Selain berdasarkan jenis kelamin, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuholeh responden. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Subjek	Persentase
SD	1	1 %
SMP	21	21 %
SMA	73	73 %
D1 D3 S1	5	5 %

Total	100	100 %
--------------	------------	--------------

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sunjek 73 orang dan persentase sebesar 73 %. Selanjutnya terdapat 21 orang memiliki pendidikan terakhir SMP dengan jumlah subjek 21 orang dan persentase sebesar 21 % . Terdapat 5 orang memiliki pendidikan terakhir D1 D3 dan S1 dengan persentase 5 %. Selain berdasarkan pendidikan terakhir, deskripsi responden penelitian juga dijelaskan berdasarkan lama bekerja. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 Tahun	57	57 %
6-10 Tahun	19	19 %
11-15 Tahun	6	6 %
16-20 Tahun	12	12 %
21-25 Tahun	3	3 %
26-30 Tahun	3	3 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian telah bekerja di perusahaan “X” selama 1-5 Tahun dengan jumlah responden 57 dan persentase 57 % dan 19 orang telah bekerja selama 6-10 Tahun dengan persentase 19 %. Kemudian 12 orang telah lama

bekerja selama 16-20 Tahun dengan persentase 12 %. Terdapat 6 orang responden yang telah bekerja selama 11-15 Tahun dengan persentase 6 %. Selanjutnya terdapat 3 orang bekerja selama 21-25 Tahun dengan persentase 3 % dan 3 orang bekerja di perusahaan selama 26-30 Tahun dengan persentase 3%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran umum mengenai data hasil penelitian dari variabel keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis yang telah diperoleh, secara singkat dapat dilihat pada tabel yang berisi fungsi statistik dasar berikut ini.

Tabel 4.7
Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Keterikatan Kerja	14	56	35	7	20	41	33,04	3,93
Kesejahteraan Psikologis	13	52	32,5	6,5	24	53	36,69	4,45

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan kategorisasi berdasarkan skor empirik yang ada. Kategorisasi ini dilakukan untuk mengetahui kategori tinggi rendahnya posisi skor yang diperoleh oleh subjek penelitian. Kategorisasi dilakukan dengan menentukan batasan yang akan digunakan berdasarkan

standar skor empirik. Berikut ini merupakan tabel penggolongan data ke dalam lima kategori.

Tabel 4.8
Kriteria Kategori Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq x < \mu - 0,6 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq x < \mu + 0,6 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq x < \mu + 1,8 \sigma$
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8$

Keterangan :

X = Skor

M = Mean Hipotetik

SD= Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan rumus norma di atas, kemudian dilakukan kategorisasi pada skala keterikatan kerja. Berikut ini merupakan tabel kategorisasi variabel Keterikatan Kerja.

Tabel 4.9
Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Keterikatan Kerja	$X < 25,97$	Sangat Rendah	4	4 %
	$25,97 \leq x < 29,68$	Rendah	10	10 %
	$29,68 \leq x < 35,40$	Sedang	63	63 %

$35,40 \leq x < 40,11$	Tinggi	21	21 %
$X > 40,11$	Sangat Tinggi	2	2 %
Total		100	100 %

Tabel di atas merupakan hasil kategori skala Keterikatan Kerja. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 63 %. Selanjutnya terdapat 21 orang dengan persentase 21 % yang berada pada posisi tinggi dan 10 orang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 10 %. Selain itu terdapat 4 orang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 4 % dan 2 orang responden yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 2 %.

Tabel 4.10

Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Kesejahteraan Psikologis	$X < 28,68$	Sangat Rendah	3	3 %
	$28,68 \leq x < 34,02$	Rendah	27	27 %
	$34,02 \leq x < 39,36$	Sedang	45	45 %

$39,36 \leq x < 44,7$	Tinggi	23	23 %
$X > 44,7$	Sangat Tinggi	2	2 %
Total		100	100 %

Kategorisasi juga dilakukan pada data skala kesejahteraan psikologis.

Tabel diatas merupakan tabel kategori kesejahteraan psikologis berdasarkan data skor kesejahteraan psikologis yang diperoleh. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 45 %. Selanjutnya, terdapat 27 orang yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 27 % serta terdapat 23 orang yang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 23 %. Selain itu, terdapat 3 orang responden yang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 3 % dan 2 orang berada pada kategori sangat tinggi dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 2 %.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai proses awal sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas agar dapat mengetahui hipotesis peneliti sehingga peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 18.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan normal apabila signifikansi $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis *Kolmogorov Smirnov* pada variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki sebaran data tidak normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan pada variabel kesejahteraan psikologis. Hasil analisis dari variabel kesejahteraan psikologis diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar 0,067 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memiliki sebaran data normal. Hasil uji normalitas untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Kategori
1. Keterikatan Kerja	0,000	Tidak Normal
2. Kesejahteraan Psikologis	0,067	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linear antara kedua variabel dalam penelitian ini. Hubungan antara kedua variabel

dikatakan linear apabila $p < 0,05$. Sebaliknya, hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak linear apabila $p > 0,05$. Hasil uji linear antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 3.379 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.12
Skor Uji Linear

Variabel	F	Signifikansi	Interpretasi
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	3.379	0,000	Linear

4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja.

Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) atau lebih kecil dari 0,01 ($p < 0,01$). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi nonparametrik *spearman's rho*. Hasil uji korelasi antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja memiliki koefisien korelasi

sebesar 0,218 dengan $p = 0,029$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja **diterima**.

Tabel 4.13

Tabel Uji Hipotesis

Variabel	R	P	R ²
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	0,218	0,029	0,047

5. Uji Analisis Tambahan

Selain melakukan uji hipotesis, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji beda menggunakan jenis kelamin serta uji korelasi tambahan dengan berdasarkan usia dan lama kerja. Berikut merupakan analisis tambahan tersebut :

a. Uji Beda Keterikatan Kerja dengan Jenis Kelamin

Uji beda dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan antara keterikatan kerja yang dimiliki oleh subjek berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil uji beda dengan menggunakan *Independent Sampel T-test* antara jenis kelamin dengan keterikatan kerja memiliki nilai p sebesar 0,820 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji beda tersebut, diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dan keterikatan kerja.

Tabel 4.14

Uji Beda Independent Sampel T-test

Variabel	P	Mean
Jenis kelamin dan keterikatan kerja	0,820	Laki-laki 31.05 Perempuan 32.90

b. Uji Korelasi Keterikatan Kerja Usia dengan Lama Kerja

Uji korelasi tambahan dilakukan pada variabel keterikatan kerja. Peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama kerja. Hasil uji korelasi keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan usia. Selain itu uji korelasi antara keterikatan kerja dengan lama bekerja memiliki koefisien sebesar 0,183 dengan $p = 0,069$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja.

Tabel 4.15

Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Usia

Variabel	R	P	R²
-----------------	----------	----------	----------------------

Keterikatan Kerja dan Usia	0,267	0,026	0,071
----------------------------	-------	-------	-------

Tabel 4.16
Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	R	P	R ²
Keterikatan Kerja dengan Lama Bekerja	0,183	0,069	0,033

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan perusahaan “X” di Klaten. Analisis uji korelasi nonparametric *spearman* menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja memiliki korelasi r sebesar 0,218 dan $p = 0,029$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja. Adanya kondisi psikologis yang baik, yang ditandai dengan kesadaran dan pemanfaatan potensi individu secara utuh dapat mempengaruhi performa dan penghayatan seseorang terhadap apa yang dikerjakan. Hal ini pun berlaku sebaliknya, dimana individu memiliki keterikatan dengan

pekerjaanya, maka individu akan memiliki perasaan dan pikiran yang lebih positif dalam hubungannya dengan pekerjaanya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Pada hasil deskripsi data penelitian di dapatkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki subjek berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan “X” cukup baik. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menurut Federman (2009) memiliki ciri-ciri antara lain yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Namun, menurut Iswanto & Agustina (2016), *work engagement* yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja. Pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karyawan juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan.

Adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja juga sesuai dengan hasil penelitian Robertson dan Cooper (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaanya dengan tinggi pula. Kesejahteraan psikologis bertindak sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingkat

well-being yang tinggi dapat membantu meningkatkan *engagement*, serta rendahnya *well-being* dapat menyebabkan rendahnya *engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* yang tinggi dapat berlangsung lama.

Keterikatan kerja perlu dimiliki oleh karyawan karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen yang lebih untuk tetap berada di organisasi, mencurahkan energi lebih terhadap pekerjaannya, dan memberikan kinerja yang lebih baik (Vazirani, dalam Riandana dan Noviati, 2014). Keterikatan kerja juga ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, yang melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi (Cook, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal (*personal resource*) menjadi salah satu faktor yang menunjang munculnya rasa terikat pada pekerjaan yang dimiliki karyawan. Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi yang positif, dapat menikmati semua kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan dengan lama dalam pekerjaannya.

Pada penelitian ini juga melakukan hasil uji korelasi tambahan dengan melakukan uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia dan lama kerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan ada korelasi antara keterikatan kerja dengan usia. Hal ini dikarenakan rata-rata subjek dalam penelitian ini berada pada kategori usia 20-40 tahun yaitu masuk dalam kategori dewasa muda. Menurut Super (Putri, 2012) individu dengan kategori usia 24-44 tahun berada pada tahap dimana masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengan diri individu tersebut, sehingga individu tersebut akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya.

Analisis korelasi tambahan juga dilakukan antara keterikatan kerja dengan lama kerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,183 dengan $p = 0,069$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama kerja. Menurut Kurniawati (2014), setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja seorang karyawan ditentukan pada saat seorang mulai bekerja di sebuah perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari pengalaman yang semakin tinggi tersebut maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Namun orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah dan telah menjadi orangtua tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut (Putri, 2012).

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak melakukan analisis lebih jauh mengenai seberapa besar keterikatan kerja pada setiap aspek kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sehingga pada penelitian serupa berikutnya dapat dilakukan dengan jauh lebih baik.