

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**



Oleh:

Wahyu Meka Rihlati

Nur Pratiwi Noviati

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018



NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**



Oleh:

Wahyu Meka Rihlati

Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**

Telah Disetujui Pada Tanggal

19 FEB 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.)

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEES

Wahyu Meka Rihlati
Nur Pratiwi Noviati

Abstract

This study attempted to determine the correlation between psychological well-being and work engagement in government employees. The hypothesis proposed is there is a positive correlation between psychological well-being and work engagement. The subjects of this research is 170 government employees working in five Government offices in Banten Province, aged 18-58 years and at least have worked for one year. The measurement used in this study is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2003) amounted to 17 items and Scale of Psychological Well-being (SPWB) short version developed by Ryff (2001) amounted to 18 aitem. Hypothesis test is done using Product Moment correlation technique from Pearson through SPSS 21 for Windows program. Correlation test result shows correlation coefficient $r = 0,157$, $p = 0,020$ ($p < 0,05$).

Keyword: Psychological well-being, work engagement, government employees.

Pengantar

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam ruang lingkup instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil atau PNS memiliki peranan yang penting dalam menjalankan tujuan-tujuan setiap instansi pemerintahan yang telah diatur dalam Peraturan Daerah ataupun Undang-Undang Republik Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki fungsi dan tugas sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. PNS juga memiliki beberapa peran penting, diantaranya adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan fungsi, tugas, serta peran tersebut PNS sebagai sumber daya manusia yang terpilih dan telah melewati serangkaian proses khusus, PNS diharapkan memiliki kinerja yang optimal, profesional, dan berintegritas tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk

menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

Keterikatan karyawan pada pekerjaannya atau disebut dengan *work engagement* didefinisikan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Demerouti, 2008). Saks (2006) mengartikan *work engagement* sebagai seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya. Kahn (1990) menyebutkan bahwa dalam *engagement* seseorang melibatkan ekspresi dirinya secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Bakker, dkk, (2008) juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan memiliki tingkat energi yang tinggi serta antusias mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan seringkali sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya seiring waktu berlalu. Sebaliknya, Bakker dan Schaufeli (Bakker, dkk, 2008) juga menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut.

Keterikatan kerja tidak hanya perlu dimiliki oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga harus dimiliki oleh perusahaan Negara (BUMN) dan instansi pemerintahan bahkan organisasi (Agustian, 2012). Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pula dan akan memunculkan komitmen, rasa antusias, kompetensi, dan semangat dalam bekerja. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak PNS kurang memiliki keterikatan yang baik terhadap pekerjaannya, salah satunya ditandai dengan perilaku PNS yang sengaja membolos dari pekerjaannya dijam kerja. Seperti dilansir dari Kompas.com (2017) sedikitnya sebanyak 12 PNS mendapatkan sanksi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS) karena melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sanksi tersebut diberikan lantaran tidak masuk kerja selama 46 hari atau lebih.

Data lainnya mengenai keterikatan kerja diperoleh melalui metode wawancara yang dilakukan kepada seorang responden yang bekerja sebagai PNS di sebuah dinas instansi pemerintahan di Provinsi Banten. Responden menuturkan bahwa memang seringkali terdapat beberapa orang PNS yang mangkir dari tempat kerjanya pada jam kerja untuk urusan pribadi setelah sebelumnya melakukan absensi kehadiran. Pemerintah Provinsi melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sendiri sebenarnya telah memberlakukan peraturan baru mengenai disiplin PNS yaitu dengan memberlakukan absensi online menggunakan rekam retina dan juga sidik jari sejak awal tahun 2017 (Banten88.com, 2017).

Riandana dan Noviati (2014) menjelaskan bahwa terdapat bentuk-bentuk perilaku yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai, salah satunya adalah tidak disiplin waktu. Bentuk tidak disiplin waktu yaitu dapat berupa terlambat masuk kerja dan membolos. Selain itu, terdapat perilaku-perilaku lain yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja pada pegawai, diantaranya adalah malas melaksanakan pekerjaan, merasa lelah dan tertekan secara emosional oleh pekerjaan di kantor, malas berhubungan dengan pekerjaan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, kurang peduli terhadap lingkungan kerja, bersikap sinis dan mudah tersinggung, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan, kurang memaknai pekerjaan, dan kurang berkonsentrasi saat bekerja.

Perilaku ketidak disiplin waktu oleh karyawan juga sesuai dengan hasil penelitian dari Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 37% terhadap penurunan ketidakhadiran. Hasil lainnya menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan 16% terhadap profitabilitas, 18% terhadap produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, dan 60% terhadap kualitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang baik dapat meningkatkan performa dan produktivitas organisasi, serta dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden yang bekerja sebagai PNS diketahui pula bahwa responden beserta beberapa rekan kerjanya tidak merasa adanya perasaan asik, terlibat, bahkan terlarut dalam pekerjaan yang

dilakukannya. Responden menuturkan, meskipun setiap PNS memiliki SKP atau Satuan Kinerja Pegawai yang berisikan mengenai target kinerja pegawai yang telah ditetapkan untuk satu tahun kedepan, beberapa pegawai dapat memanipulasi persentase kinerja mereka dalam laporan bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hanya terfokus pada tugas-tugas mereka dan bukan pada sasaran atau hasil yang diharapkan dapat terselesaikan. Secara garis besar, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh responden sebagai PNS. Sesuai dengan penjelasan dari Gallup (Santosa, 2012) pegawai yang tidak terikat (*not engaged*) cenderung fokus pada pemenuhan tugas dibandingkan untuk mencapai suatu hasil. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh PNS karena menurut penuturan responden tetap ada beberapa PNS yang giat dan tekun dalam menjalani peran dan pekerjaannya sebagai PNS.

Suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja setiap karyawannya. Menurut Simon (2011), seseorang dapat terikat (*engaged*) dipengaruhi oleh beberapa hal. Diantaranya adalah apabila ia menemukan arti dan motivasi diri dalam bekerja, mendapatkan dukungan interpersonal yang baik, berada pada lingkungan kerja yang efisien, terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk dapat menyampaikan gagasan atau ide, berkesempatan untuk mengembangkan diri, dan apabila organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, antara lain sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal, dimana pada dua faktor tersebut terdiri dari beberapa bagian. Sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar. Sementara sumber daya personal meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* dijelaskan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis individu serta keadaan individu untuk dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis merupakan bagian penting dari manusia, yang dapat diartikan sebagai suatu rasa kesejahteraan yang dikaitkan dengan rasa bahagia, mental dan fisik yang sehat yang dapat dilihat melalui pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya (Ismawati, 2013).

Kesejahteraan psikologis karyawan memiliki peran yang signifikan terhadap performa kerjanya (Kimberly & Utoyo, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Page dan Vella-Brodrick (Kimberly & Utoyo, 2013) yaitu bahwa dengan menjaga dan meningkatkan kesehatan mental karyawan, dapat berdampak pada meningkatnya performa kerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover* dalam organisasi.

Robertson dan Cooper (2010) juga telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, yang akan dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil disebuah dinas pemerintahan Provinsi Banten. Peneliti memilih Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek penelitian didasarkan pada fenomena-fenomena perilaku PNS yang melakukan pelanggaran ketidaksiplinan sebagai bentuk dari kurang adanya semangat, profesionalitas, dan rasa terikat dengan pekerjaannya untuk membantu dan melayani masyarakat. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja Pegawai Negeri Sipil, serta hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada Pegawai Pemerintahan.

Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas pemerintahan Provinsi Banten. Dinas yang dimaksud yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten, Dinas Sosial Provinsi Banten, dan Sekretariat DPRD Kota Serang. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 170 orang yang berasal dari kelima dinas tersebut. Subjek penelitian memiliki karakteristik baik laki-laki maupun perempuan, usia antara 18-58 tahun, dan bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai non PNS (honorar) minimal selama satu tahun.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur pengumpulan data berupa skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala keterikatan kerja dan skala kesejahteraan psikologis yang disusun dan diadaptasi dari alat ukur yang telah ada.

1. Skala Keterikatan Kerja

Pada penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova yang telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti dan mengacu pada hasil adaptasi oleh Kurniawan (2013).

Skala ini terdiri dari 17 aitem *favourable*, dengan 6 aitem mengukur aspek semangat, 5 aitem mengukur aspek dedikasi, dan 6 aitem mengukur aspek penghayatan.

Skala keterikatan kerja ini memuat tujuh pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang terdiri dari tujuh pilihan jawaban, yaitu tidak pernah akan mendapat skor 0, beberapa kali setahun akan mendapat skor 1, satu kali sebulan akan mendapat skor 2, beberapa kali sebulan akan mendapat skor 3, satu kali seminggu akan mendapat skor 4, beberapa kali seminggu akan mendapat skor 5, kemudian setiap hari akan mendapat skor 6.

2. Skala Kesejahteraan Psikologis

Pada penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* yang dikembangkan oleh Ryff dan telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 18 aitem, dengan 3 aitem mengukur aspek penerimaan diri, 3 aitem mengukur aspek hubungan positif dengan orang lain, 3 aitem mengukur penguasaan lingkungan, 3 aitem mengukur aspek otonomi, 3 aitem mengukur aspek pertumbuhan pribadi, dan 3 aitem mengukur aspek tujuan hidup.

Skala kesejahteraan psikologis ini memuat enam pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang

terdiri dari tujuh pilihan jawaban. Pemberian skor untuk aitem *favorable* yaitu sangat tidak sesuai akan mendapat skor 1, tidak sesuai akan mendapat skor 2, agak tidak sesuai akan mendapat skor 3, agak sesuai akan mendapat skor 4, sesuai akan mendapat skor 5, kemudian sangat sesuai akan mendapat skor 6. Sementara untuk aitem *unfavorable* maka pemberian skor berlaku sebaliknya.

C. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis dan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis yaitu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Adapun uji hipotesis yang digunakan ialah uji korelasi *Product Moment* untuk menentukan hubungan antara dua variabel (Arikunto, 2002). Analisis data dilakukan menggunakan *SPSS version 21 for Windows*.

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas menggunakan bantuan program *SPSS 21 for Windows*. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan skor K-SZ 1,017 dengan nilai $p = 0,253$ ($p > 0,05$) untuk skala keterikatan kerja, dan skor K-SZ 1,097 dengan nilai $p = 0,180$ ($p > 0,05$) untuk skala kesejahteraan psikologis. Hasil uji linearitas diperoleh nilai F

linearity sebesar 4,643 dengan $p = 0,033$ ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah linear.

B. Uji Hipotesis

Uji korelasi dilakukan menggunakan uji korelasi parametrik, yaitu *Product Moment*. Uji korelasi parametrik *Product Moment* dapat digunakan karena syarat pada uji asumsi sudah terpenuhi, yakni data bersifat normal dan linear. Kedua variabel dinyatakan berkorelasi apabila memiliki nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil uji korelasi parametrik *Pearson Product Moment* maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan $p = 0,020$ ($p < 0,05$) dengan $r = 0,157$.

C. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu melakukan uji beda terhadap tingkat keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis pada pegawai pemerintahan pada kelima dinas dan uji beda berdasarkan status kepegawaian (PNS/Non PNS). Sebelum melakukan uji beda, peneliti perlu melakukan uji asumsi sebagai syarat dari uji beda, yakni uji normalitas dan uji homogenitas.

Seperti sudah dijelaskan pada hasil uji asumsi di atas, kedua sebaran data pada penelitian ini bersifat normal dengan nilai p skala keterikatan kerja adalah 0,253 dan nilai p kesejahteraan psikologis adalah 0,180. Sementara hasil uji homogenitas dilakukan menggunakan *Levene's Test* dengan kriteria

jika nilai $p > 0,05$ maka data homogen. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil uji homogenitas

Variabel	F	p	Homogenitas
Keterikatan kerja * Status kepegawaian	0,885	0,348	Homogen
Kesejahteraan psikologis * Status kepegawaian	1,335	0,250	Homogen
Keterikatan kerja * Dinas	1,724	0,147	Homogen
Kesejahteraan psikologis * Dinas	4,387	0,002	Tidak Homogen

Kemudian peneliti melakukan uji beda menggunakan Manova (*Multivariate analysis of variance*) karena ingin membandingkan dua variabel yang bersifat interval, yaitu kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dan variabel yang bersifat nominal, yaitu kelompok status kepegawaian (PNS dan Non PNS) serta kelompok dinas. Kriteria yang pada uji beda yaitu jika nilai $p < 0,05$ maka terdapat perbedaan rata-rata suatu variabel pada suatu kelompok yang diukur. Hasil dari uji beda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil uji beda

Variabel	F	p	Keterangan
Keterikatan kerja * Status kepegawaian	0,076	0,783	Tidak ada beda
Kesejahteraan psikologis * Status kepegawaian	14,075	0,000	Ada beda
Keterikatan kerja * Dinas	12,265	0,000	Ada beda
Kesejahteraan psikologis * Dinas	6,743	0,000	Ada beda

Berdasarkan hasil analisis uji beda tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada kelima dinas yang diteliti, serta terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS, sementara tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Dimana hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Sementara koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,157$

yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Melalui deskripsi data penelitian juga dapat diketahui bahwa keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori sangat tinggi dan tinggi masing-masing sebesar 44,12%, dan persentase terendah pada kategori sedang sebesar 11,76%. Sementara pada tingkat kesejahteraan psikologis pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori tinggi sebesar 61,18% dan persentase terendah pada kategori rendah sebesar 1,76%. Baik keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis tidak dimiliki oleh pegawai pemerintahan dalam kategori sangat rendah.

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

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

Adapun kuat atau tidaknya korelasi kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,157$. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah lemah. Jika menelaah dari wawancara yang dilakukan kepada salah seorang subjek, dikatakan bahwa seseorang untuk dapat memiliki perasaan asik, terlibat dalam pekerjaannya, bahkan terlarut dalam pekerjaan yang dilakukan lebih memungkinkan terjadi apabila melakukan hobi sebagai suatu pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti mengaitkan minat karir sebagai salah satu faktor yang dapat memunculkan keterikatan kerja pada pegawai. Sortheix, dkk (Lee, Kwon, Kim, & Cho, 2016) mengatakan bahwa minat dan otonomi sebagai bagian dari nilai intrinsik karir berkontribusi terhadap keterikatan dengan berperan sebagai sumber daya pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan teori dari Holland (Zulaifah, 2005) yang mengembangkan tipologi kepribadian sebagai teori minat, mengasumsikan bahwa individu mengembangkan minat sepanjang hidupnya dengan pengaruh susunan

biologis, dan lingkungan sosial dan budaya. Penentu perilaku umum tersebut akan terus membentuk preferensi individu mengenai aktivitas, hobi atau waktu luang, nilai dan aspirasi. Dengan demikian, kepribadian akan dicerminkan dalam preferensi individu dalam hal bekerja atau karir, gaya hidup, lingkungan kerja, dan hobi (Holland, 1997; Hogan & Blake, 1999 dalam Zulaifah, 2005). Oleh sebab itu, kepribadian, keterampilan, dan lingkungan merupakan faktor yang turut mempengaruhi individu dalam pemilihan minat karir.

Keterikatan kerja perlu dimiliki oleh pegawai karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen lebih untuk tetap berada di organisasi, mencurahkan energi lebih terhadap pekerjaannya, dan memberikan kinerja yang lebih baik (Vazirani, 2007 dalam Riandana dan Noviati, 2014). Keterikatan kerja juga ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi (Cook, 2008). Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa perasaan berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, karena bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis individu. Ketika individu merasa nyaman dan senang terhadap apa yang dikerjakannya, akan berpengaruh pada kondisi psikologis individu tersebut, yang kemudian dapat membuat individu memiliki perasaan terikat dengan pekerjaan tersebut.

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 pegawai. Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki pegawai 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 dilakukan uji beda untuk membandingkan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja berdasarkan dua kategori, yaitu berdasarkan lima dinas yang diteliti dan berdasarkan status pegawai baik PNS maupun Non PNS. Berdasarkan hasil uji beda, maka diperoleh temuan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja pada lima dinas yang diteliti. Tingkat kesejahteraan psikologis juga berbeda pada pegawai pemerintahan dengan status PNS dan pegawai dengan status Non PNS. Sementara tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS.

Adanya perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja pada lima dinas yang diteliti dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, diantaranya adalah perbedaan beban kerja sesuai tugas dan fungsi dari masing-masing dinas. Misalnya pada dinas yang memiliki tugas utama sebagai pemberi pelayanan tentunya memiliki beban kerja yang berbeda dibandingkan dengan dinas yang memiliki tugas utama untuk mengelola dan menyusun program-

program suatu bidang. Perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pun diketahui memiliki perbedaan antara PNS dan Non PNS. Hal ini pun tak luput dari kemungkinan beberapa faktor yang mempengaruhinya, misalnya disebabkan oleh perbedaan gaji yang diperoleh antara PNS dan Non PNS. Perbedaan gaji tersebut dapat dilihat melalui informasi identitas subjek pada penelitian ini, dimana gaji yang diperoleh pegawai Non PNS lebih rendah dibandingkan dengan pegawai status PNS. Hal ini sesuai dengan yang Warr's *vitamin model* yang mengatakan bahwa ketersediaan uang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang (Hodson, 2001, dalam Kimberly & Utoyo, 2013).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang dimiliki pegawai pemerintahan dari kelima dinas sebagai subjek penelitian sudah baik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah.

Penelitian ini tentunya tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti sebagai penanggung jawab penuh terhadap penelitian ini tidak dapat secara langsung menyebarkan kuesioner dalam proses pengambilan data kepada pegawai pemerintahan dan menggunakan media kuesioner *online (google form)* pada sebagian subjek. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat mengamati secara langsung yang mengakibatkan adanya beberapa subjek yang tidak mengisi informasi identitas diri secara lengkap.

Kedua, peneliti tidak melakukan analisis lebih jauh mengenai seberapa besar keterkaitan tiap aspek kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Selain

itu, peneliti juga menyadari kekurangan dalam menerjemahkan alat ukur kesejahteraan psikologis sehingga memungkinkan adanya aitem yang kurang dipahami oleh subjek dan mengakibatkan cukup banyak aitem harus dihilangkan. Hal ini juga karena peneliti lebih memilih menggunakan versi pendek dari alat ukur kesejahteraan psikologis yang belum cukup banyak digunakan dibandingkan dengan versi 42 aitem dari SPWB. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sehingga pada penelitian serupa berikutnya dapat dilakukan dengan jauh lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki maka keterikatan kerja pun akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun semakin rendah.

Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini, yaitu pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas Pemerintah Provinsi diharapkan dapat meningkatkan rasa terikat yang dapat berupa perasaan menyenangkan, asik, dan mencurahkan secara lebih terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hal ini karena sebagai pegawai pemerintahan, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung

jawab pada pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan fungsi dan tugas utama setiap dinas.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Peneliti juga dapat menggunakan teori pembaruan dari *well-being* yang terfokus pada ruang lingkup pekerjaan, seperti *employee well-being* sebagai variabel bebas dan dicari tahu hubungannya dengan keterikatan kerja. Selain itu penting untuk melakukan alih bahasa alat ukur menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh subjek penelitian. Serta akan lebih baik jika penelitian dapat menggunakan alat ukur yang sudah cukup banyak dipakai dalam penelitian lain sehingga validitas dan reliabilitasnya cukup terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. (2012). Employee Engagement dalam Budaya Perusahaan. Diperoleh dari (<http://esq-news.com/2012/berita/03/12/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan>). Diunduh pada tanggal 29 Oktober 2017.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position paper, Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Banten88.com. (2017). Pemprov Banten Terapkan Absensi Online. Diperoleh dari (<http://banten88.com/detail/pemprov-banten-terapkan-absensi-online/>). Diunduh pada tanggal 1 November 2017.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better business performance through staff satisfaction*. India: Replika Press
- Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of Employees are Engaged at Work. Diperoleh dari (<http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>). Diunduh pada tanggal 30 Maret 2017.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Ismawati. (2013). Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan di PT PLN Persero area Malang. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Tidak diterbitkan
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38-45
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Management Journal*, 33(4), 692-724

- Kimberly. & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Kompas.com. (2017). 27 PNS diberhentikan karena bolos, selingkuh, dan tindakan indisipliner lainnya. Diperoleh dari (<http://nasional.kompas.com/read/2017/10/24/21340291/27-pns-diberhentikan-karena-bolos-selingkuh-dan-tindakan-indisipliner>). Diunduh pada tanggal 1 November 2017.
- Kurniawan, H. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dalam kemampuan berorganisasi terhadap keterikatan kerja mahasiswa psikologi di Indonesia pada organisasi kemahasiswaan. Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-216.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Simon, S.S. (2011). The essentials of employee engagement in organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(1), 63-72.