



Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap Work Engagement Karyawan

Larasati Putri Utami

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta; Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta,
55281

larasati_putri8@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian *ex-post facto*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan yang bekerja pada Hotel Crystal Lotus Yogyakarta. Metode pengambilan data menggunakan Skala *Psychological well-being* dan Skala *Work engagement*. Validitas menggunakan *expert judgment*. Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement*; (2) *self-acceptance* berpengaruh terhadap *work engagement*; (3) *positive relation with others* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (4) *autonomy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (5) *environmental mastery* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (6) *purpose of life* berpengaruh terhadap *work engagement*; (7) *personal growth* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada dimensi *self-acceptance*, *purpose of life*, dan *personal growth* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, sementara dimensi *positive relation with others*, *autonomy*, dan *environmental mastery* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *psychological well-being*, *work engagement*, *karyawan*

Abstract

The purpose of this research was to know the effect of psychological well-being on work engagement of the Crystal Lotus Hotel Yogyakarta's employees. This research used a quantitative approach and an *ex-post facto* research. The subjects in this research comprised 65 employees working at Crystal Lotus Yogyakarta Hotel. Data was collected using a psychological well-being scale and a work engagement scale. Validity test involved expert judgment. Reliability was estimated using Alpha Cronbach. As for the data analysis, descriptive analysis and multiple linear regression analysis were used. The results of the research found that: (1) psychological well-being had effect on work engagement; (2) self-acceptance had effect on work engagement; (3) positive relation with others had no effect on work engagement; (4) autonomy had no effect on work engagement; (5) environmental mastery had no effect on work engagement; (6) purpose of life had effect on work engagement; (7) personal growth had effect on work engagement. Therefore, it can be concluded that psychological well-being in the dimensions of self-acceptance, purpose of life, and personal growth have an effect on work engagement, while the dimension of positive relations with others, autonomy, and environmental mastery have no effect on work engagement.

Keywords: *psychological well-being*, *work engagement*, *employee*

Pendahuluan

Menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2, tenaga kerja (*human capital*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. *Human*

capital bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan investasi (Becker, 1975). Pada perusahaan

dan industri organisasi sering menyebutnya dengan sebutan karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang saat ini dimiliki oleh banyak perusahaan, karyawan yang dulunya hanya menjadi sumber daya (resources) bagi industri dan organisasi, saat ini karyawan menjadi modal (capital) penting bagi sebuah industri dan organisasi, karyawan sendiri memiliki peran penting bagi perusahaan karena mereka yang menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan dari perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Jumlah angkatan kerja di D.I Yogyakarta terus meningkat, yaitu dari 2,076 juta orang pada Februari 2018 menjadi 2,201 juta orang pada Februari 2019. Terkait hal tersebut, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat sebesar 0,95 persen poin dalam setahun terakhir. TPAK pada Februari 2018 sebesar 72,21 persen sementara Februari 2019 sebesar 73,16 persen (BPS DIY, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pekerja tiap tahun akan menimbulkan banyak persaingan di dalamnya, terutama di sektor pariwisata yaitu di industri perhotelan. Hal ini juga mempengaruhi turnover di perhotelan. Turnover sendiri adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2009).

Studi Watson Wyatt dengan tema Work Indonesia 2004/2005 di Indonesia dan Pasifik menemukan 35% karyawan Indonesia tetap ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan cakupan pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa karyawan di Indonesia yang memiliki keterikatan (work engagement) terhadap perusahaannya tergolong rendah, karena lebih banyak yang keluar dari pekerjaan. Hal ini sesuai hasil wawancara terhadap salah satu staff HRD di sana ketika di mana tingkat turnover pada karyawan tinggi ada kerugian yang dirasakan pihak hotel yakni

seperti biaya untuk recruitment dan training pegawai baru yang tinggi.

Berdasarkan survei Towers Watson Global Workforce Study ditemukan bahwa 70% perusahaan di Indonesia sulit untuk mempertahankan karyawan (Chandra, 2014). Hal ini selaras dengan hasil studi pendahuluan penelitian di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta yang menemukan tingginya tingkat keluar karyawan, beberapa karyawan kurang disiplin, kurang dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan, serta kurang dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini memberi gambaran adanya permasalahan tentang work engagement.

Work engagement menurut Bakker, dkk. (2002) adalah keadaan di mana pikiran dalam keadaan yang positif, penuh, berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakter dengan vigor, dedication, dan absorption. Karyawan dengan work engagement tinggi memiliki tingkat energi tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan. Tindakan yang dapat diambil untuk mengatasi hal tersebut yaitu industry perhotelan harus membuat pegawai terikat (engaged) dengan pekerjaan dan organisasi (Ivanovic, Galicic, & Krstevska, 2010)

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat work engagement adalah kepribadian (Zamralita, 2013), hardiness (Aprilia, Priyatama, & Satwika, 2015), resiliensi (Steven & Prihatsanti, 2018), psychological well-being (Chairinnisa & Suhariadi, 2018), stres kerja (Vanindya & Etikariena, 2018), turnover (Rachmatan & Kubatini, 2018) dan psychological capital (Hariyadi, 2019). Dari banyak faktor, salah satu faktor yang paling berpengaruh yaitu psychological well-being.

Kurangnya work engagement pada karyawan hotel memberi gambaran adanya permasalahan tentang psychological well-being, seperti hasil penelitian May, Gilson, & Harter (2004) dan Robertson & Cooper (2010) bahwa work engagement sangat dipengaruhi oleh psychological well-being pada saat bekerja. Psychological well-being

karyawan dapat meningkatkan performa kerja karyawan dan menurunkan tingkat turnover dalam organisasi, serta mengarah pada terciptanya suatu kondisi full engagement (Page & Vella-Brodrick, dalam Kimberly & Utoyo, 2013:3). Psychological well-being karyawan pada saat bekerja menjadi salah satu faktor penentu untuk mempertahankan karyawan agar tetap menjadi motor penggerak bagi perusahaan.

Psychological well-being dijelaskan oleh Ryff (1995) adalah suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang, yang meliputi enam dimensi yaitu penerimaan diri (self-acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relation with others), memiliki tujuan hidup (purpose of life), menjadi pribadi yang mandiri (autonomy), maupun mengendalikan lingkungan (environmental mastery) dan pengembangan diri (personal growth). Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara psychological well-being dengan work engagement. Salah satunya Kimberly dan Utoyo (2013) yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara psychological well-being dan work engagement ($r = 0.635$, $p < 0.01$, two tails), yang artinya peningkatan pada psychological well-being diikuti dengan peningkatan pada work engagement karyawan.

Hal tersebut diperkuat dengan studi pendahuluan yang pernah dilakukan peneliti di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta pada Maret 2019 – Juni 2019 yang menemukan adanya masalah terkait psychological well-being karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff, sekitar 3 sampai 4 orang setiap departemen yang mengalami masalah psychological well-being. Self-acceptance, autonomy, dan purpose of life masih rendah. Hal ini antara lain: (1) kenaikan jabatan di hotel memerlukan waktu lama sehingga beberapa karyawan belum menerima dengan baik pekerjaannya, (2) karyawan juga tidak berani memutuskan terkait dengan kebijakan

hotel, dan (3) pekerjaan belum sesuai dengan apa yang direncanakan dan belum sesuai dengan passions.

Dimensi positive relation with others, environmental mastery, dan personal growth karyawan sudah baik. Karyawan menyebut seluruh departemen baik dengan mengutamakan briefing dan sharing dengan satu departemennya, fasilitas ruangan sesuai, hanya perlu satu departemen yang membutuhkan sedikit perombakan ruangan agar merasa lebih nyaman jika sedang bekerja. Karyawan juga mau untuk mengasah diri mereka dengan pengetahuan tambahan seperti mengikuti seminar, training atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Namun di sisi lain, ada beberapa karyawan yang dimensi positive relation with other, environmental mastery, dan personal growth masih kurang. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan sehingga karyawan kurang dapat maksimal dalam penyesuaian ketiga dimensi tersebut terhadap work engagement di perusahaan. Dengan demikian enam dimensi psychological well-being belum terpenuhi. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta, Jalan Magelang KM 5,2, Sinduadi, Mlati, Sleman, DIY. Penulisan penelitian ini mulai dilaksanakan pada September 2019 sampai dengan bulan Juli 2020, sementara pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Februari 2020.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu sebanyak 65 karyawan tetap di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Keempat pilihan jawaban tersebut memiliki skor nilai yang berbeda, yaitu sangat sesuai dengan skor 4, sesuai dengan skor 3, tidak sesuai dengan skor 2, dan sangat tidak sesuai dengan skor 1.

Pengumpulan data menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala *Psychological Well-Being*. Skala *Work Engagement* berjumlah 19 butir pernyataan, sementara Skala *Psychological Well-Being* berjumlah 23 butir pernyataan. Skala *Work Engagement* disusun mengacu teori Bakker, dkk (2002) dengan tiga aspek *work engagement* yaitu: (1) *vigor*, (2) *dedication* dan, (3) *absorption*. Skala *Psychological Well-Being* disusun merujuk teori Ryff (1995) dengan enam dimensi *psychological well-being*, yaitu: (1) *self-acceptance*, (2) *positive relation with others*, (3) *autonomy*, (4) *environmental mastery*, (5) *purpose of life*, dan (6) *personal growth*

Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2011). Proses penilaian relevansi tersebut dilakukan oleh penilai yang berkompeten (expert judgment) (Azwar, 2016). Dilakukan uji coba instrumen kepada 65 karyawan Hotel Crystal Lotus Yogyakarta. Berdasarkan hasil seleksi butir, sebanyak 2 butir gugur dari 21 butir pada Skala *Work Engagement* dan sebanyak 11 butir gugur

dari 34 butir pada Skala *Psychological Well-Being*.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (Noor, 2011). Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Skala *Work Engagement* dan Skala *Psychological Well-Being*, diperoleh hasil berupa nilai koefisien reliabilitas pada Skala *Work Engagement* sebesar 0,883; Skala *Psychological Well-being* sebesar 0,885; *self-acceptance* sebesar 0,663; *positive relation with others* sebesar 0,651; *autonomy* sebesar 0,482; *environmental mastery* sebesar 0,723; *purpose of life*: 0,693; dan *personal growth*: 0,637.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data adalah cara-cara menganalisis data penelitian termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian (Noor, 2011). Kategori-kategori tersebut kemudian diubah kedalam data interval, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 1. Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5\sigma$

Keterangan :

μ : mean teoritik

σ : satuan standar deviasi

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas dan linieritas sebagai prasyarat analisis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi normal subjek atau populasi yang diambil (Noor, 2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS

25 dengan formula Kolmogorov-Smirnov. Taraf uji signifikansi uji normalitas (α) = 0,05, jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau data tersebut normal (Noor, 2011).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Uji linieritas ini menggunakan bantuan software SPSS 25. Penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan linier apabila memiliki nilai signifikansi (α) lebih dari 0,05 (Noor, 2011: 40).

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji analisis regresi berganda. Uji analisis regresi berganda merupakan analisis prediksi dengan jumlah prediktor lebih dari satu, apabila jumlah prediktor ada dua, maka variabel prediktor dilambangkan dengan X_1 dan X_2 , jika jumlah prediktornya n maka terdapat X_1 hingga X_n , sedangkan jumlah variabel kriterium adalah Y tetap 1 (Setiawati, 2017).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik subjek

Sejumlah 65 karyawan tetap terlibat dalam penelitian. Subjek terdiri dari 24 laki-laki (36.92%) dan 41 perempuan (63.08%). Subjek berusia ≤ 20 tahun sebanyak 10 (15.38%), usia 21-30 tahun sebanyak 35 (53.85%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 (23.08%), dan >40 tahun sebanyak 5 orang (7.69%). Berdasarkan lama bekerja, subjek yang bekerja <1 tahun sebanyak 16 (24.62%), 1-2 tahun sebanyak 31 (47.69%), 3-4 tahun sebanyak 10 orang (15.3%), dan >4 tahun sebanyak 8 orang (12.31%). Berdasarkan status pernikahan 30 subjek sudah menikah

(46.15%) dan belum menikah sebanyak 35 (53.85%).

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data yang diperoleh dari pengisian skala psychological well-being dan work engagement berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 sehingga ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan uji normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Linieritas

Self acceptance dengan work engagement: Uji linieritas menunjukkan nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,412 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara self-acceptance dengan work engagement.

Positive Relation with Others dengan Work Engagement: Uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,007 ($p < 0,05$), dan nilai Linearity Sig adalah 0,011 ($p < 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara positive relation with others dengan work engagement.

Autonomy dengan Work Engagement: Diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,491 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara autonomy dengan work engagement.

Environmental Mastery dan *Work Engagement*: Nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,131 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara environmental mastery dengan work engagement.

Purpose of Life dengan *Work Engagement*: Nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,012 ($p < 0,05$) dan nilai Linearity Sig adalah 0,011 ($p < 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara purpose of life dengan work engagement.

Personal Growth dan *Work Engagement*: Nilai Deviation from Linearity Sig adalah 0,006 ($p < 0,05$) dan nilai Linearity Sig adalah 0,011 ($p < 0,05$). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara personal growth dengan work engagement.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Psychological well-being terbukti berpengaruh terhadap work engagement
2. Hipotesis diterima, dengan nilai signifikansi 0,035 ($p < 0,05$), t hitung 2,154 $>$ 2,001 t tabel, nilai sumbangan (R^2) = 18,2%. Dapat disimpulkan bahwa self-acceptance terbukti berpengaruh terhadap work engagement.
3. Hipotesis tidak diterima, dengan nilai signifikansi 0,107 ($p > 0,05$), t hitung 0,107 $<$ 2,001 t tabel. Dapat disimpulkan bahwa positive relation with others terbukti tidak berpengaruh terhadap work engagement.
4. Hipotesis tidak diterima, dengan nilai signifikansi 0,893 ($p > 0,05$), t hitung - 0,135 $<$ 2,001 t tabel. Dapat disimpulkan bahwa autonomy terbukti tidak berpengaruh terhadap work engagement.
5. Hipotesis tidak diterima, dengan nilai signifikansi 0,051 ($p > 0,05$), t hitung 1,992 $<$ 2,001 t tabel, Dapat disimpulkan bahwa environmental mastery terbukti tidak berpengaruh terhadap work engagement.
6. Hipotesis diterima, dengan nilai signifikansi 0,015 ($p < 0,05$), t hitung 2,518 $>$ 2,001 t tabel, nilai sumbangan (R^2) = 21,7%. Dapat disimpulkan bahwa purpose of life terbukti berpengaruh terhadap work engagement.

7. Hipotesis diterima, dengan nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,05$), t hitung 2,668 $>$ 2,001 t tabel, nilai sumbangan (R^2) = 20,8%. Dapat disimpulkan bahwa personal growth terbukti berpengaruh terhadap work engagement.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 65 orang karyawan yang bekerja di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta, yang terbagi menjadi 7 departemen yaitu front office 14 orang, housekeeping 5 orang, food and beverage 21 orang, human resource development 6 orang, sales 6 orang, engineering 6 orang, dan finance 7 orang, dengan mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 41 karyawan atau sebesar 63,08%.

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh psychological well-being (self-acceptance, positive relation with others, autonomy, environmental mastery, purpose of life, dan personal growth) terhadap work engagement pada karyawan Hotel Crystal Lotus Yogyakarta. Uji analisis regresi linier berganda yang pertama dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara psychological well-being dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = 0,867$; nilai $q = 0,000$ ($q < 0,05$), nilai $F = 29,283$. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = 0,752 hal tersebut menunjukkan bahwa psychological well-being berpengaruh sebesar 75,2% terhadap work engagement, sisanya (24,8%) dipengaruhi oleh variabel lain. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, psychological well-being merupakan faktor yang dapat mempengaruhi performa dan sikap karyawan, di mana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut akan dapat menunjukkan performa yang baik. Kepuasan kerja dapat menjadi prediktor

dari performa kerja jika orang tersebut memiliki psychological well-being yang tinggi (Wright, Cropanzo, & Bonett, dalam Kimberly & Utoyo, 2013).

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi self-acceptance dengan work engagement menghasilkan perhitungan yakni bahwa nilai $r = 1,725$; nilai $q = 0,035$ ($q < 0,05$), nilai t hitung $2,154 > t$ tabel $2,001$ yang berarti ada pengaruh antara self-acceptance dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan self-acceptance terhadap work engagement adalah $R^2 = 18,2\%$ hal tersebut menunjukkan bahwa self-acceptance berpengaruh sebesar $18,2\%$ terhadap work engagement, sisanya ($81,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa tingkat self-acceptance yang dimiliki oleh karyawan Hotel Crystal Lotus Yogyakarta masih dirasa kurang baik, menurut Ryff (1995) agar tingkat self-acceptance dan work engagement yang dimiliki karyawan dapat meningkat lebih baik, mereka diharapkan dapat menghargai dirinya, menerima dirinya pada masa lalu maupun pada masa kini.

Konsep self-acceptance yang dikemukakan oleh Ryff (1995) yaitu bahwa karyawan yang memiliki tingkat self-acceptance yang tinggi akan dapat menerima dirinya baik di masa kini maupun di masa lalu, dapat bersikap positif serta dapat menghargai dirinya sendiri. Karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta mayoritas memiliki usia 21-30 tahun, di mana pada usia tersebut menurut Super (dalam Brown & Lent, 2013: 91-96) karyawan masih mencari jati diri dan pekerjaan yang cocok bagi mereka, dan didukung dengan hasil permasalahan pada studi pendahuluan di mana karyawan merasa self-acceptancenya kurang, hal ini dikarenakan untuk naik jabatan memerlukan waktu yang lama padahal mereka mempunyai tanggungan dan

tuntutan yang banyak difaktor eksternal lain, sehingga mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap cocok dan sesuai dengan jati diri mereka. Hasil dari analisis deskriptif menyatakan bahwa sebagian besar subjek atau $56,92\%$ karyawan memiliki tingkat self-acceptance yang rendah, self-acceptance memiliki pengaruh terhadap work engagement yaitu sebesar $18,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa tingkat self-acceptance yang dimiliki oleh karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta masih rendah, sehingga hal ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang menyatakan mereka memiliki tingkat self-acceptance yang rendah.

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi positive relation with others dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = 0,757$; nilai $q = 0,107$ ($q < 0,05$), nilai t hitung $1,636 < t$ tabel $2,001$ yang berarti tidak ada pengaruh antara positive relation with others dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = $3,3\%$ hal tersebut menunjukkan bahwa positive relation with others hanya memberi berpengaruh sebesar $3,3\%$ terhadap work engagement, sisanya ($96,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsep positive relation with others yang dikemukakan oleh (Ryff, 1995) yaitu bahwa karyawan yang memiliki tingkat positive relation with others yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu membina hubungan dengan hangat dengan orang lain, mempunyai rasa penuh percaya dengan orang lain, memiliki kepedulian dengan kesejahteraan orang lain, sehingga dapat memunculkan rasa empati, afeksi, dan intimitas terhadap orang lain. Hal ini tidak sesuai dengan hasil pada studi pendahuluan di mana karyawan merasa positive relation with others nya sudah baik, mereka merasa bahwa selalu mengutamakan briefing dan sharing dengan

satu departemennya, suasana kerja dan rekan kerja juga mendukung sehingga antar departemen dapat kenal satu sama lain, hal ini terjadi dikarenakan jika dilihat dari usia, mayoritas usia karyawan yang bekerja di sana adalah 21-30 tahun di mana menurut Super (dalam Brown & Lent, 2013: 91-96) mereka masih dalam tahap mencari pekerjaan yang cocok, dan mencari jati dirinya, kemudian hal ini juga didukung dari masa kerja yang dimiliki mayoritas karyawan kurang lebih 1-2 tahun (masih cukup singkat) yang membuat karyawan antar departemen kurang dapat menjalin hubungan hangat dengan karyawan departemen lain, sering bergantinya karyawan antar departemen juga menjadi salah satu penyebab positive relation with others yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi autonomy dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = -0,095$; nilai $q = 0,893$ ($q > 0,05$), nilai t hitung $-0,135 < t$ tabel 2,001 yang berarti tidak ada pengaruh antara autonomy dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = 4,9% hal tersebut menunjukkan bahwa autonomy hanya memberikan pengaruh sebesar 4,9% terhadap work engagement, sisanya (95,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsep autonomy yang dikemukakan oleh (Ryff, 1995) yaitu bahwa karyawan yang memiliki tingkat autonomy yang tinggi akan dapat mengambil sebuah keputusan tanpa ada tekanan ataupun campur tangan dari orang lain, dapat menghadapi ketahanan dari tekanan sosial, dan dapat mengatur bagaimana ia bertindak laku, serta dapat mengevaluasi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik. Permasalahan pada studi pendahuluan yaitu di mana karyawan merasa autonomy nya kurang, hal ini dikarenakan mereka belum

berani untuk memutuskan apa yang hendak dilakukan terkait dengan keputusan selanjutnya yang dirasa tidak terlalu beresiko, menurut salah satu staff yang bekerja di sana jika dilihat dari masa kerja dan mayoritas rentang usia karyawan di Hotel Crystal Lotus di mana mereka masih memiliki rentang usia yang cukup muda dan masa kerja yang masih cukup singkat, mereka cenderung belum mempunyai keberanian untuk menyatakan pendapatnya kepada karyawan yang lebih senior dari mereka. Namun di sisi lain, hasil dari analisis deskriptif menyatakan bahwa sebagian besar subjek atau 47,69% karyawan memiliki tingkat autonomy sedang, autonomy memiliki pengaruh terhadap work engagement yaitu sebesar 4,9%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat autonomy yang dimiliki oleh karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta tergolong sedang, sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang menyatakan mereka memiliki tingkat autonomy yang sedang, sehingga tidak ada pengaruh antara autonomy terhadap work engagement mereka dalam bekerja.

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi environmental mastery dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = 1,052$; nilai $q = 0,051$ ($q > 0,05$), nilai t hitung $1,992 < t$ tabel 2,001 yang berarti tidak ada pengaruh antara environmental mastery dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = 11,5% hal tersebut menunjukkan bahwa environmental mastery hanya memberikan pengaruh sebesar 11,5 % terhadap work engagement, sisanya (88,5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsep environmental mastery yang dikemukakan oleh (Ryff, 1995) yaitu bahwa karyawan yang memiliki tingkat environmental mastery yang tinggi akan dapat memilih dan menciptakan lingkungan

yang dapat sesuai dengan kondisi psikisnya, hal ini juga dipengaruhi oleh lamanya masa kerja karyawan yang ada di hotel tersebut, semakin lama mereka bekerja pada suatu perusahaan, mereka akan menemukan kenyamanan terkait dengan tata letak barang dalam suatu ruangan, begitu juga ketika karyawan masi memiliki masa kerja yang relatif singkat, mereka masi akan mencari kenyamanan terkait tata letak barang dalam suatu ruangan. Tata ruang kantor atau layout adalah salah satu penunjang sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran, kondisi tata ruang kantor dapat memberi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan akan berpengaruh pula pada perusahaan tersebut (Elfrina & Ranu, dalam Kusendi & Ispurwanto, 2018).

Permasalahan pada studi pendahuluan di mana karyawan merasa environmental mastery nya sudah cukup baik, dan hanya beberapa departemen saja yang merasa kurang, hal ini dikarenakan perlunya perombakan sedikit ruangan yang ada agar kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Hasil dari analisis deskriptif juga menyatakan bahwa sebagian besar subjek atau 44,62% karyawan memiliki tingkat environmental mastery sedang, environmental mastery memiliki pengaruh terhadap work engagement yaitu sebesar 11,5%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat environmental mastery yang dimiliki oleh karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta tergolong sedang, sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang menyatakan mereka memiliki tingkat environmental mastery yang sudah cukup baik (sedang), sehingga tidak ada pengaruh antara environmental mastery terhadap work engagement mereka dalam bekerja.

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi purpose of life dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = 1,588$; nilai $q = 0,015$ ($q <$

$0,05$), nilai t hitung $2,518 > t$ tabel $2,001$ yang berarti ada pengaruh antara purpose of life dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = 21,7% hal tersebut menunjukkan bahwa purpose of life berpengaruh sebesar 21,7% terhadap work engagement, sisanya (78,3%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsep purpose of life yang dikemukakan oleh (Ryff, 1995) yaitu bahwa karyawan yang memiliki tingkat purpose of life yang sesuai maka akan merasa hidupnya bermanfaat bagi dirinya, memiliki rasa keterarahan dan tujuan, serta mampu merasakan arti dari kehidupan yang telah ia jalani di masa lalu maupun di masa kini. Hal ini sesuai dengan hasil permasalahan pada studi pendahuluan di mana karyawan merasa pekerjaan yang saat ini mereka miliki belum sesuai dengan tujuannya. Hasil dari analisis deskriptif juga menyatakan bahwa sebagian besar subjek atau 40% karyawan memiliki tingkat purpose of life rendah, purpose of life memiliki pengaruh terhadap work engagement yaitu sebesar 21,7%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat purpose of life yang dimiliki oleh karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta tergolong rendah, sehingga sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang menyatakan mereka memiliki tingkat purpose of life yang belum sesuai.

Uji analisis regresi linier berganda pada dimensi personal growth dengan work engagement, menghasilkan perhitungan yakni nilai $r = 1,859$; nilai $q = 0,010$ ($q >$ $0,05$), nilai t hitung $2,668 > t$ tabel $2,001$ yang berarti ada pengaruh antara personal growth dengan work engagement. Sumbangan efektif yang diberikan (R^2) = 20,8% hal tersebut menunjukkan bahwa personal growth berpengaruh sebesar 20,8% terhadap work engagement, sisanya (79,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsep personal growth yang dikemukakan oleh (Ryff, 1995) yaitu bahwa karyawan

yang memiliki tingkat personal growth yang tinggi akan dapat memanfaatkan berbagai keadaan untuk mengembangkan dirinya, baik mengikuti pelatihan maupun secara autodidak, ketika kurang mampu terus berusaha mengasah kemampuannya dengan tekun, serta memiliki motivasi tinggi untuk terus belajar dari pengalaman yang sudah ada. Hal ini kurang sesuai dengan hasil permasalahan pada studi pendahuluan di mana karyawan merasa personal growth mereka sudah baik, mereka sudah mau mengasah kemampuan mereka sendiri, mengikuti training bahkan LPK. Hasil dari analisis deskriptif juga menyatakan bahwa sebagian besar subjek atau 56,92% karyawan memiliki tingkat personal growth rendah, personal growth memiliki pengaruh terhadap work engagement yaitu sebesar 20,8%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat personal growth yang dimiliki oleh karyawan di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta tergolong rendah, sehingga kurang sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang menyatakan mereka memiliki tingkat personal growth yang cukup baik.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Psychological well-being terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement.
2. Self-acceptance terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement.
3. Positive relation with others terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.
4. Autonomy terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.
5. Environmental mastery terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.
6. Purpose of life terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement.
7. Personal growth terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak di antaranya adalah:

1. Bagi Perusahaan: (a) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan., (b) Memberikan apresiasi kepada karyawan.
2. Bagi Karyawan: (a) Menciptakan lingkungan kerja yang positif antar karyawan, (b) Menjadikan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting baginya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: (a) Mengembangkan penelitian dengan menambah faktor lain yang mempengaruhi work engagement, (b) Memperbanyak partisipan agar hasil yang diperoleh menjadi lebih representative untuk penelitian lain maupun untuk data statistic, (c) Jika tertarik dengan topik serupa, perdalam interview dan mencari partisipan yang lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih bervariasi.

Daftar Pustaka

- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Insan*, 15(01), 54-62.
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara Self-Efficacy dan Hardiness dengan Work Engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta. *Jurnal Psikologi Universitas Sebelas Maret*, 1-14.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik, D. I. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Agustus 2019*. D.I Yogyakarta: Badan Pusat Statistik.

- Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2nd ed.). NBER: The University of Chicago Press.
- Brown, S. D., & W, L. R. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Chairinnisa, N. A., & Suhariadi, F. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Employee Engagement pada Anggota AISEC Surabaya sebagai Non-Governmental Organization. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga*, 1-11.
- Chandra, G. (2014). Tower Watsons Global Workforce Study: Organisations Face A Huge Retention Risks with Nearly Two-Thirds of The Indonesian Workforce Not Highly Engaged. Retrieved 11 22, 2019, from <http://www.towerswatson.com/en/ID/Press/2012/09/organisations-face-a-huge-retention-risk-with-nearly-two-thirds-of-the-indonesianworkforce>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Ilhamuddin, M. F., Muslihati, M., & Handarini, D. M. (2017). Hubungan Religiusitas, Optimism, Social Support, dan Psychological Well-Being Peserta Didik MAN Se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 2(3), 350-355.
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja terhadap Psychological Well-Being pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah di Kota Tangerang. *Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61-67.
- Ivanovic, S., Galicic, V., & Krstevska, G. (2010). Transformation of Human Resources into Human Capital – Base for Acquiring Competitive Advantage. *Tourism & Hospitality Management*, 917-924. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/763422398/fulltextPDF/13B9E636F03108A01E5/8?accountid=17242>
- Kimberly, & Utoyo, S. D. (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 1-18.
- Kusendi, R., & Ispurwanto, W. (2018). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada PT. MCD. *Jurnal Bina Nusantara*, 1-32.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi:10.1348/096
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pemerintah, I. (2003). Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (1).
- Puspita, D. W., & Siswati. (2018). Hubungan antara Emotional Labor

- dengan Psychological Well-Being pada Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Empati*, 7(3), 27-32.
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1-10.
- Rivai, V., & Salaga, E. J. (2009). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Journal of Leadership & Organization Development* 31(4), 2-14.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht. (Vol. 60). doi:10.1037/t01350-000
- Schaufeli, W., Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 6(3), 160-169.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 1-13.
- Vanindya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 19-34. doi:<https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Widhiarso, W. (2010). Uji Linieritas Hubungan. Manuskrip tidak dipublikasikan.
- Zamralita, Z. (2013). Pengaruh Kepribadian terhadap Work Engagement (The Influence of Personality to Work Engagement). *Indonesian Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1-6.