

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PEGAWAI RUMAH SAKIT MATA
MEDAN BARU**

SKRIPSI

OLEH:

NABILA VINA DWITAMA

178600113



PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT PEGAWAI RUMAH SAKIT MATA MEDAN BARU**

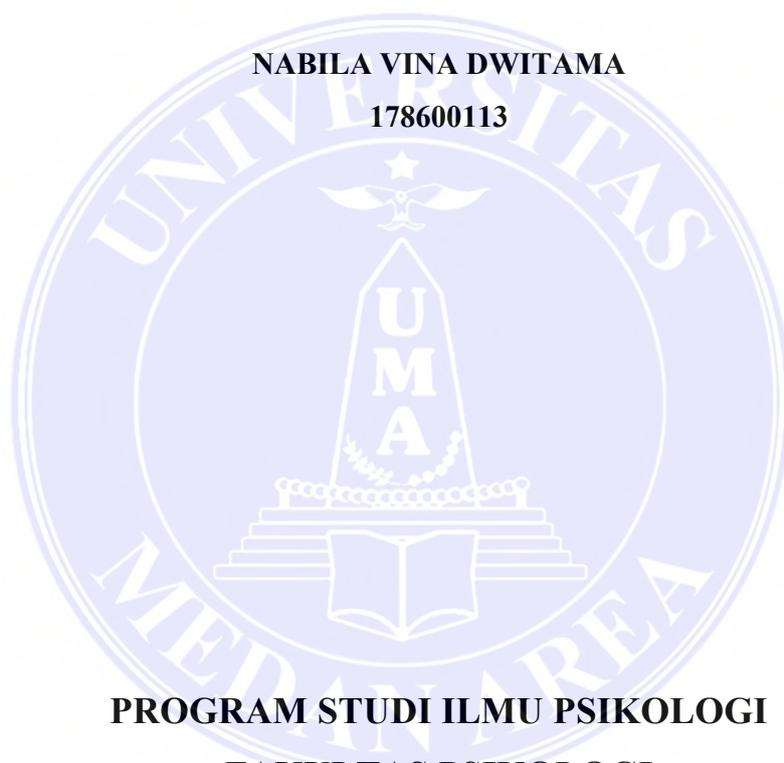
SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Mata Kuliah Seminar*

OLEH:

NABILA VINA DWITAMA

178600113



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* Pegawai
Rumah Sakit Mata Medan Baru
Nama : Nabila Vina Dwitama
NPM : 178600113
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi
Ketua Prodi Psikologi

Tanggal disetujui : 25 September 2023

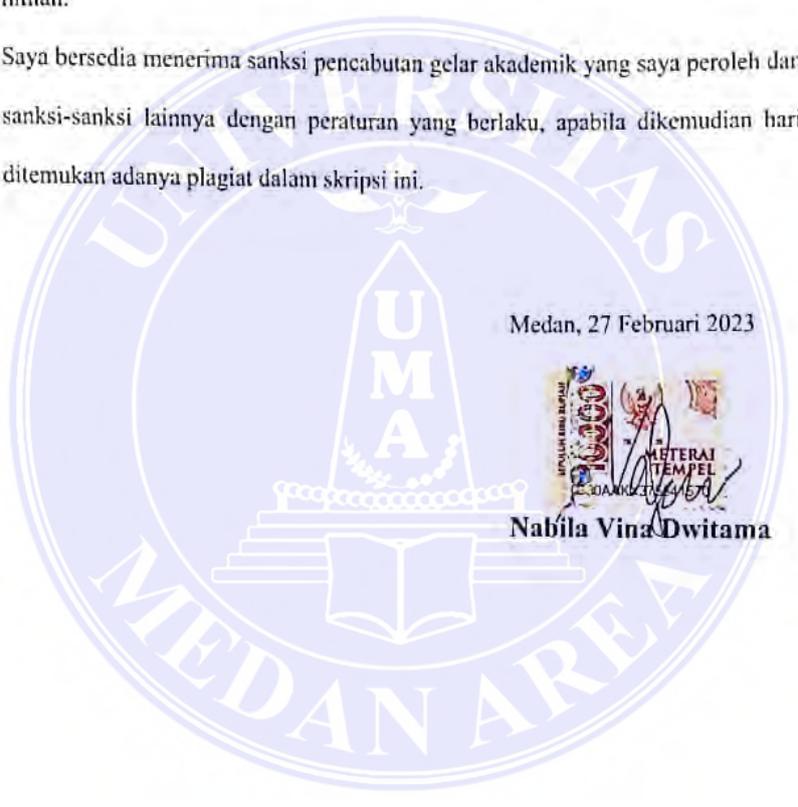


HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 27 Februari 2023



Nabila Vina Dwitama

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Vina Dwitama

NPM : 17.860.0113

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan


(Nabila Vina Dwitama)

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 27 Februari 2023



Nabila Vina Dwitama

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Vina Dwitama

NPM : 17.860.0113

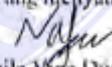
Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan

(Nabila Vina Dwitama)

Hubungan *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Rumah Sakit Mata Khusus Medan Baru

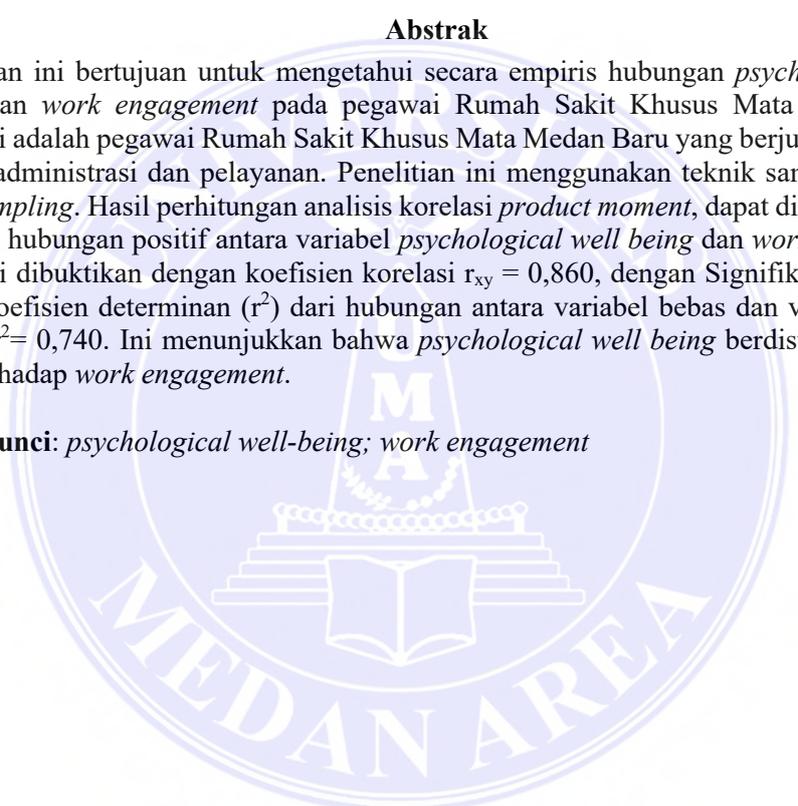
NABILA VINA DWITAMA

178600113

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru. Populasi adalah pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru yang berjumlah 57 orang bagian administrasi dan pelayanan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *psychological well being* dan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,860$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,740$. Ini menunjukkan bahwa *psychological well being* berdistribusi sebesar 74% terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *psychological well-being; work engagement*



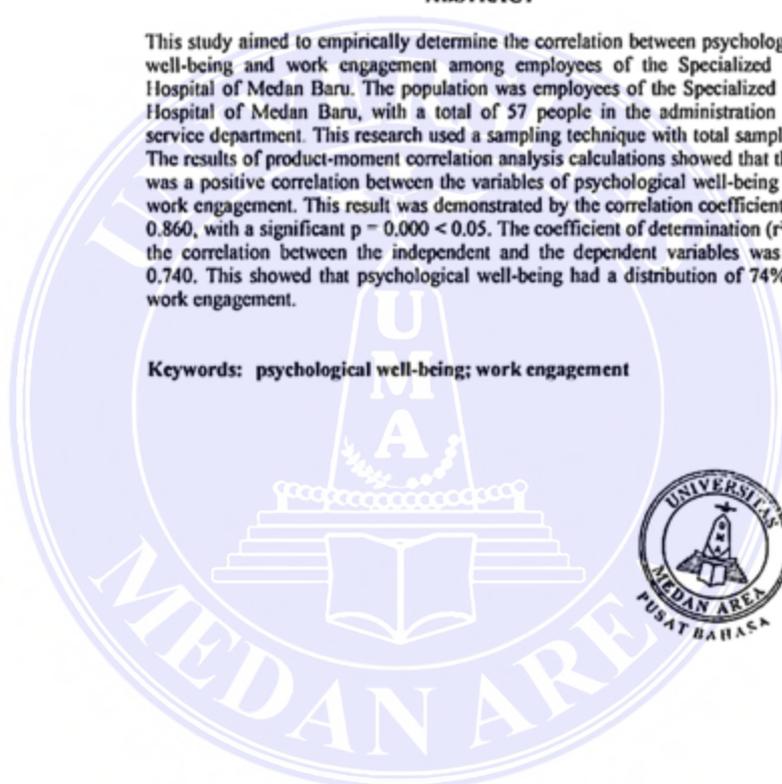
**The Correlation between Psychological Well-Being and Work Engagement
among Employees of Specialized Eye Hospital of Medan Baru**

**NABILA VINA DWITAMA
178600113**

ABSTRACT

This study aimed to empirically determine the correlation between psychological well-being and work engagement among employees of the Specialized Eye Hospital of Medan Baru. The population was employees of the Specialized Eye Hospital of Medan Baru, with a total of 57 people in the administration and service department. This research used a sampling technique with total sampling. The results of product-moment correlation analysis calculations showed that there was a positive correlation between the variables of psychological well-being and work engagement. This result was demonstrated by the correlation coefficient $r = 0.860$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent and the dependent variables was $r^2 = 0.740$. This showed that psychological well-being had a distribution of 74% on work engagement.

Keywords: psychological well-being; work engagement



Scanned with
MOBILE SCANNER

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nabila Vina Dwitama lahir di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 15 Oktober 1999. Penulis lahir dari pasangan Bapak Drs. Nafri dan Ibu Hj. Asmawar. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2005 penulis masuk sekolah dasar SD Swasta Harapan 2 Medan dan tamat tahun 2011. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Swasta Harapan 2 Medan dan lulus tiga tahun pada tahun 2014. Selanjutnya masuk sekolah menengah atas SMA Negeri 5 Medan dari tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2017 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada : Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Drs. Nafril dan Ibu saya Hj, Asmawar serta kedua orang tua sambung saya Bapak H. Faisal dan Ibu Daisy Yunia, S. Psi yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Papa Nafril dan Mama Nyanyak serta Ayah Faisal dan Mama Daisy adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga papa ayah dan mama-mama selalu dalam lindungan Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

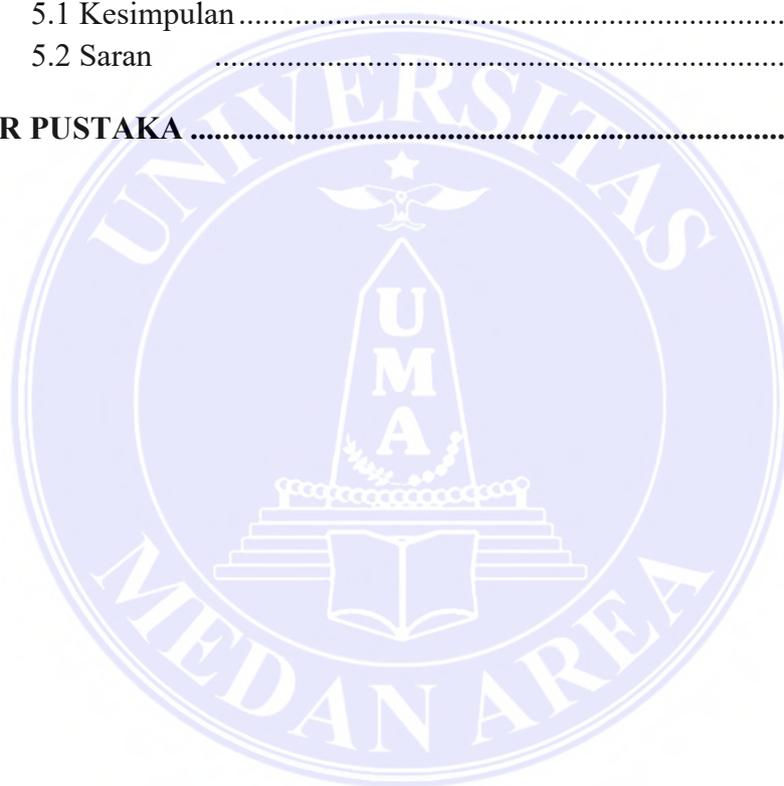
Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

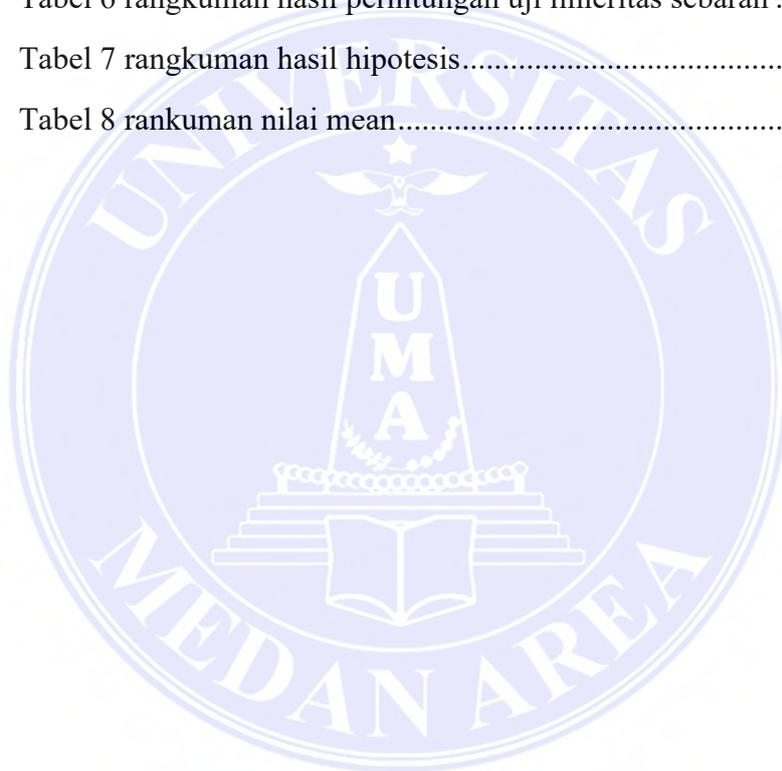
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Work Engagement</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	8
2.1.2 Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	9
2.1.3 Faktor-faktor <i>Work Engagement</i>	11
2.1.4 Karakteristik <i>Work Engagement</i>	16
2.2 <i>Psychological Well - Being</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Psychological Well - Being</i>	17
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Well - Being</i>	18
2.2.3 Aspek –Aspek <i>Psychological Well - Being</i>	21
2.3 Hubungan <i>Psychological Well – Being Terhadap Work Engagement</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual.....	27

III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat	29
3.3 Metodologi Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.5 Prosedur Kerja	31
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.2 Pembahasan	48
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	53



Daftar Tabel

1.	Tabel 1 <i>psychological well being</i> sebelum uji validitas	34
2.	Tabel 2 <i>work engagement</i> sebelum uji validitas	35
3.	Tabel 3 <i>psychological well being</i> setelah uji validitas	38
4.	Tabel 4 <i>work engagement</i> setelah uji validitas	39
5.	Tabel 5 rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	40
6.	Tabel 6 rangkuman hasil perhitungan uji linieritas sebaran	40
7.	Tabel 7 rangkuman hasil hipotesis.....	41
8.	Tabel 8 rangkuman nilai mean.....	42



Daftar Lampiran

1.	Lampiran Alat Ukur Penelitian.....	53
2.	Lampiran Sebaran Data	58
3.	Lampiran Analisis Data	64
4.	Lampiran Surat Penelitian.....	37



Daftar Gambar

Gambar 1. Kurva <i>Work enggament</i>	42
Gambar 2. Kurva <i>Psychological well being</i>	42



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan agar mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari organisasi (Hariandja & Hardiwati, 2002). Untuk mencapai tujuan tersebut, sikap kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai prediktor performansi organisasi ialah *engagement*. *Engagement* merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal dengan peran diri secara utuh (Khan, 2015).

Shorbaji, Messarra, dan Karkouljian (2011) mengungkapkan bahwa *engagement* memang berkaitan dengan bagaimana seseorang mengevaluasi dirinya. *Work engagement* dipercaya menjadi kunci permasalahan organisasi masa kini (Eldor, 2016). Sekitar 70% pemimpin perusahaan percaya bahwa *work engagement* karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (*Corporate Leadership Council*, 2011). Karyawan yang memiliki *work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, menurunkan angka *turnover* dan angka ketidakhadiran (ADP Research Institute, 2012). Menumbuhkan *work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri. Menurut Agustian (dalam Mudjiasih, 2002) mengatakan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya

pada perusahaan negara dan juga instansi pemerintahan namun juga perusahaan swasta bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Federman (2007) memandang rasa *engaged* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah: *Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja. *Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. *Absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Federman (dalam Mahendra, 2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan fokus dalam

menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa. Dengan adanya ciri tersebut maka dapat dilihat bahwa pegawai di rumah sakit khusus mata medan baru memiliki gambaran *work engagement* yang kurang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya indikasi *work engagement* di rumah sakit khusus mata medan baru yang kurang memiliki *engaged*. Hal ini tampak dari perilaku pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, rasa tidak semangat pegawai ditandai dengan perilaku pegawai yang malas bekerja, mudah lelah untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak datang tepat waktu (hal ini di dukung dari wawancara spv). Hal ini juga didukung dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa saat diberikan tugas pegawai memperlihatkan wajah yang cemberut, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mengeluh saat diberikan tugas. Karyawan yang mengakui bahwa mereka kurang merasa nyaman berada dikantor karena suasana pekerjaan dan juga merasa jenuh melihat pekerjaan yang banyak. Adapun hasil wawancaranya diketahui bahwa pegawai malas bekerja, mereka merasakan lebih bagus datang lama-lama dan ingin cepat cepat pulang. Mereka mengabaikan pekerjaan mau siap atau tidak. Selain itu karyawan mengakui bahwa saat bekerja mereka bisa sambil melakukan aktivitas lain sehingga tidak merasa malas saat bekerja.

Selanjutnya pegawai mengakui bahwa sebenarnya mereka ingin sekali mencari pekerjaan yang lain dan meninggalkan pekerjaan yang saat ini, akan tetapi

terkadang beberapa pertimbangan yang pegawai pikirkan misalnya dari waktu kerja, cuti, jaminan kesehatan dan hubungan antar pegawai yang sudah seperti keluarga sendiri. Karena adanya niat untuk pindah kerja sehingga dinilai *work engagement* cenderung rendah. Bagian divisi yang diambil dalam penelitian ini adalah administrasi dan pelayanan.

Selain itu pegawai menunjukkan bahwa mereka tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang sulit, tidak bangga dengan pekerjaannya hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang cenderung menyelesaikan pekerjaan sendiri, tidak suka apabila teman menanyakan perihal pekerjaan, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena lebih sering menggunakan handphone, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Menurut Simon (dalam Kimberley, 2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological well being*. *Psychological well-being* dapat dipandang sebagai suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang, dimana orang tersebut dapat menerima kekuatan serta kelemahan yang dimiliki apa adanya. Jika seseorang dapat menerima dirinya apa adanya, maka rasa bahagiapun akan timbul dalam diri sebagai akibat dari rendahnya kecemasan atau stres akibat kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Dengan kata lain orang yang mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri apa adanya akan berusaha menjalani hidup dengan mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki sehingga akan timbul kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup.

Penelitian terkait *psychological well-being* sangat penting untuk dikembangkan dalam berbagai ranah kehidupan manusia khususnya dalam bidang

pelayanan. Hal tersebut dikarenakan nilai positif yang terkandung di dalamnya dimana nilai-nilai positif tersebut dapat membawa seseorang pada kondisi kesehatan mental tertentu. Nilai-nilai positif tersebut juga dapat membantu mengevaluasi atau mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidup seseorang sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan fisik dan psikologisnya. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan hidupnya demi mewujudkan sumber daya manusia yang baik, sehat secara fisik maupun psikis demi mampu memberikan pelayanan yang maksimal dalam dunia kesehatan..

Pimpinan mengakui bahwa mereka sudah sangat maksimal dalam memberikan *psychological well-being* pada pegawainya, seperti: menjaga komunikasi yang baik, memberikan motivasi, mengevaluasi kinerja, dan berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini di dukung dari data yang sudah diberikan oleh pihak rumah sakit seperti asuransi kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan, hak cuti yang setiap tahunnya di penuhi dengan layak, SK pegawai yang bisa digunakan dalam waktu tertentu. Akan tetapi di Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru pimpinan mengakui bahwa tidak semua pegawai memiliki hubungan baik dengan rekannya, hal ini terlihat apabila ada kegiatan kantor, pegawai tidak berbaur semua, cenderung berkelompok-kelompok. Pimpinan mengakui bahwa usaha yang dilakukan sudah maksimal akan tetapi *work engagement* pegawai belum terlaksana dengan baik.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. *Psychological well-being* sebagai wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan

dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada Pegawai Rumah Sakit Mata Khusus Medan Baru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *psychological well-being work engagement* pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis sebagai berikut : Terdapat hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dengan *work engagement*. Diasumsikan semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka akan semakin tinggi *work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah *Psychological Well-Being* maka akan semakin rendah *work engagement*.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan

ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan membangun *work engagement* yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. *Pengertian Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatannya yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level *engagement*-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai *discretionary effort* yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker, dkk, 2016).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks dalam Rihlati, 2018).

Schmidt (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Benthall (dalam Simanullang, 2021) berpendapat *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, dkk, 2016). Schaufeli dan Bakker (2016) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika

bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Kahn (2015), *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

c. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work engagement* adalah *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

2.1.3. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Bakker (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman

sebaya (Demerouti, dkk, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari, dkk, (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

b. *Salience of Job Resources*

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti, dkk, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat (Ayu, dkk, 2015).

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal

yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker (2016) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*).

Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, dkk (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Menurut Robinson dkk, (2004), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- d. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penggerak *employee engagement* juga berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. Hewitt (2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: penghargaan (*rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain yang berada disekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut sudah terpenuhi maka tercapailah *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan.

Menurut Simon (dalam Kimberley, 2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau *negative*, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Rachmanita, 2021).

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006).

Hal ini termasuk ke dalam dukungan emosional, seperti dikemukakan oleh Dumont

dan Provost (dalam Everall, 2017) yang menerangkan bahwa dukungan emosional yang diterima menjadi sebuah pesan bagi individu tersebut disayangi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, *temperature*, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, 2017).

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan *system* interaktif berbasis *computer* yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri (Ryff dalam Aminullah, 2020).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan

kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.4. Karakteristik *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (dalam Mahendra, 2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say*. Secara konsisten berbicara positif mengenai perusahaan dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial, dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay*. Memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di perusahaan lain.
- c. *Strive*. Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan karakteristik *work engagement* adalah fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah

bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

2.2. Psychological Well-Being

2.2.1 Pengertian Psychological Well-Being

Psychological Well-Being dapat diartikan sebagai kepuasan hidup. Keadaan sehat secara mental, kebahagiaan, dan kepuasan hidup ini sangat penting agar dapat menjalani masa dengan baik. Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya. Selain itu individu juga dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sendiri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri (Liwarti, 2013).

well-being adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Ryan dan Deci dalam Singh, dkk, 2017). *Psychological well-being* dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Ryff dalam Apsaryanthi, 2017).

Menurut Keyes, dkk (2012), *psychological well-being* merupakan gambaran dari cara individu dalam menghadapi tantangan sepanjang hidup. Jadi, *psychological well-being* tidak hanya sebatas kebahagiaan dan keseimbangan antara afek negatif dan afek positif semata, tapi juga melibatkan persepsi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi sepanjang hidup.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *psychological well-being* adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk mengenali potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya.

2.2.2. Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (dalam Aminullah, 2021) aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain :

- a. Penerimaan diri (*Self acceptance*) yaitu skor lebih tinggi, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima banyak aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk, merasa positif mengenai kehidupan masa lalu. Sedangkan skor lebih rendah, merasa tidak puas dengan diri, kecewa dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan masa lalu.
- b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*) yaitu skor lebih tinggi, hangat, puas, hubungan saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, mampu menampilkan empati, afeksi dan keintiman yang kuat; memahami hubungan manusia yang memberi dan menerima. Skor lebih rendah memiliki sedikit hubungan dekat dan saling percaya dengan orang lain, terasing dan frustrasi dalam hubungan antar pribadi, tidak bersedia membuat kompromi untuk memelihara ikatan yang penting dengan orang lain.
- c. Kemandirian (*Autonomy*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu, mengatur perilakunya dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi. Sedangkan Skor lebih rendah : khawatir mengenai pengharapan dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat

keputusan penting, melakukan penyesuaian dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan jajaran kegiatan eksternal yang rumit menggunakan kesempatan di lingkungan sekitar dengan efektif, mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Sedangkan skor lebih rendah : kesulitan mengelola urusan sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah atau memperbaiki konteks di lingkungan sekitarnya, tidak sadar akan peluang di lingkungan sekitarnya, kurangnya kesadaran kendali akan dunia eksternal.

e. Tujuan hidup (*Purpose in life*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki tujuan hidup dan kesadaran akan keberarahan (*directedness*) merasa ada makna dalam kehidupan sekarang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup. Skor lebih rendah: kurangnya perasaan bermaknaan dalam hidup, memiliki sedikit tujuan atau sasaran, kurangnya kesadaran akan arah, tidak melihat tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki sikap atau keyakinan yang memberikan makna hidup.

f. Pengembangan pribadi (*Personal growth*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang dan meluas, terbuka akan pengalaman baru, menyadari potensi sendiri; melihat perbaikan di dalam diri dan perilaku sepanjang waktu, berubah untuk mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan keefektifan. Skor lebih rendah: memiliki perasaan kemandekan pribadi, kurang kesadaran akan perbaikan atau perluasan sepanjang waktu, merasa bosan (dengan) dan tidak tertarik (dalam)

hidup, merasa tidak mampu mengembangkan berbagai sikap atau perilaku yang baru.

Sujana dalam Prameswari dan Muhid (2022) menyebutkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah

a. *Self-accepted*

Individu dapat bersikap positif terhadap dirinya sendiri, dapat mengenali serta mengakui segala hal yang ada dalam dirinya, serta dapat menerima baik buruknya masa lalunya.

b. Memiliki hubungan

Hubungan yang di maksud ialah jalinan yang positif, nyaman, bebas, dan saling mempercayai satu sama lain serta terlibat hubungan timbal balik.

c. Otonomi

Individu dapat menguasai tekanan sosial yang terjadi dihidupnya dengan bertindak dan berpendirian sesuai dengan kepercayaan dan mengevaluasi berdasarkan standar pribadi.

d. Penguasaan lingkungan

Sikap seseorang dalam membangun lingkungan sesuai dengan kondisi mental mereka.

e. Tujuan hidup

Individu berfaedah secara baik dan mempunyai arah dalam rasa, niat, dan arah yang berpartisipasi terhadap aspek emosionalnya bahwa hidup yang bermakna.

f. *Self development*

Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta menyadari potensi diri yang penting dalam pertumbuhan pribadi terhadap pengalaman dan karakteristik utama dari *psychological well-being*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pertumbuhan pribadi.

2.2.3. Faktor-Faktor *Psychological Well-Being*

Berbagai penelitian mengenai *psychological well-being* telah banyak dilakukan dan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Menurut Ryff dan Keyes (dalam Aminullah, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain:

a. Usia

Perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis didasarkan pada perbedaan usia.

b. Jenis Kelamin

Wanita cenderung lebih memiliki *psychological well-being* dibandingkan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi coping yang dilakukan, serta aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki. Selain itu wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dengan bercerita kepada orang lain, dan wanita juga lebih senang menjalin relasi sosial dibanding laki-laki. Wanita

memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain.

c. Status Sosial Ekonomi

Penelitian Ryff dan Kologanya (2009) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi yang meliputi : tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

d. Faktor Dukungan Sosial

Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Dukungan sosial atau jaringan sosial, berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan.

e. Religiusitas

Terdapat hubungan antara ketaatan beragama (*religiosity*) dengan *psychological well-being*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami pengalaman traumatik.

f. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian individu membentuk tinggi rendahnya *psychological well-being*.

Menurut Arisetya (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu :

- a. Faktor usia dimana terdapat peningkatan *psychological well-being* pada usia yang semakin dewasa.
- b. Tingkat pendidikan dimana individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well-being* juga lebih baik.
- c. Jenis kelamin dimana wanita cenderung lebih memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dari pada laki-laki.
- d. Faktor sosial ekonomi dimana status sosial ekonomi mempengaruhi *psychological well-being* seseorang seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat.
- e. Dukungan sosial dimana bimbingan dan arahan dari orang lain (*generativity*) memiliki peran yang penting pada *psychological well-being*.
- f. Kepribadian dimana kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan menemukan keterbukaan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan terutama dimensi demografis.
- g. Spiritualitas dimana spiritualitas merupakan sumber daya dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis terutama ketika kondisi kesehatan memburuk.

Prameswari dan Muhid (2022) menjelaskan faktor-faktor *psychological well-being* yaitu :

- a. *Personal control* yaitu kemampuan seseorang dalam mengontrol baik emosi dan dorongan yang dapat muncul dalam diri seseorang.

- b. *Self esteem* atau harga diri ialah memiliki harga diri yang seimbang.
- c. *Positive effect* yaitu perasaan atau emosi yang positif baik kesenangan atau kegembiraan.
- d. *Manage tension* yaitu kemampuan dalam mengatur ketenangan keluar dari dalam diri seperti kemarahan atau kebahagiaan sehingga tidak dapat muncul secara berlebihan.
- e. *Positive thinking* ialah berpikir positif dalam menghadapi suatu peristiwa, suasana, maupun individu baru.
- f. Ide dan perasaan yang efisien ialah mengeluarkan ide serta perasaan yang tepat dan sesuai dengan konteks yang tidak berlebihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *psychological well-being* diantaranya *personal control*, *self esteem*, *positive effect*, *manage tension*, *positive thinking* serta Ide dan perasaan yang efisien.

2.3. Hubungan Psychological Well-Being Dengan Work Engagement

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatannya yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Psychological Well-Being juga memegang peranan penting terhadap *Work Engagement*. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif

antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Psychological Well-Being juga memegang peranan penting terhadap *work engagement*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan.

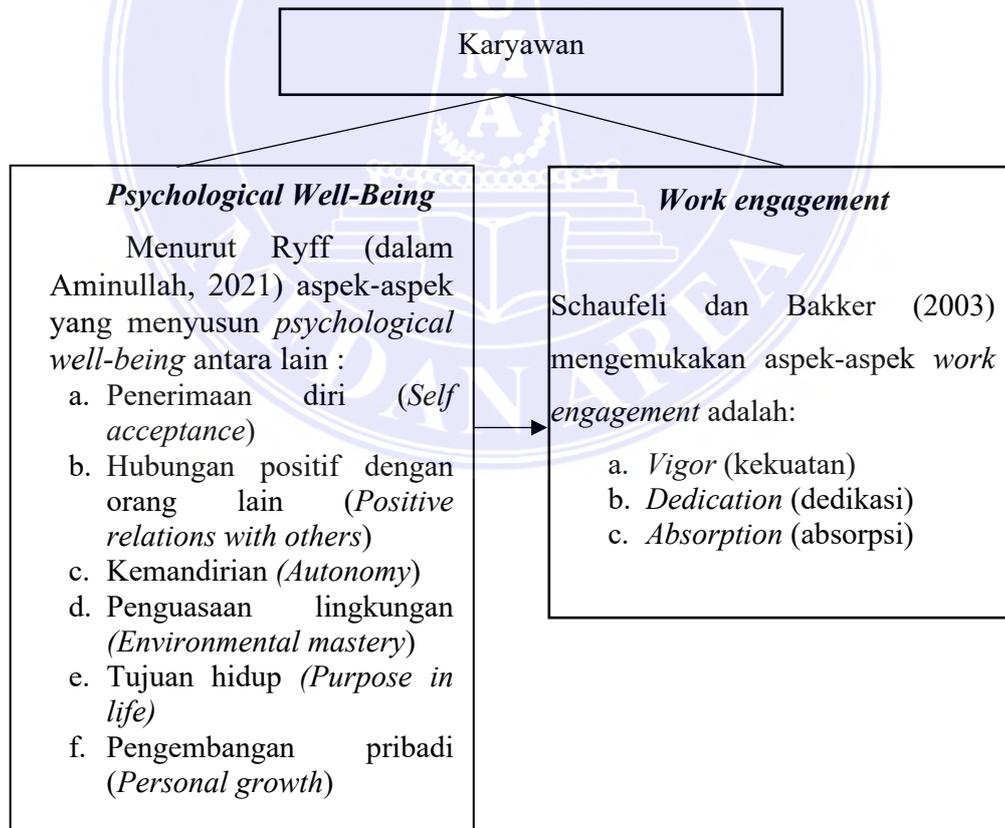
Penelitian selanjutnya oleh Utami (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian lainnya Gloria (2022) berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological*

well being dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,684 yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki *psychological well being* dan *work engagement* pada tingkat tinggi dan sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,468 yang berarti *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 46,8%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagement*.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru. Peneliti melakukan penelitian pada saat jam istirahat dan sudah di dikumpulkan sampel penelitian. Dalam sehari peneliti mengumpulkan 5-8 orang sampel. Paling sedikit sampel yang dijumpai adalah 3 orang perhari dikarenakan kondisi pekerjaan Rumah Sakit juga sedang melaksanakan program Akreditasi, dan sulit untuk meluangkan waktu. Skala disebar sebanyak satu kali dan diambil menjadi data penelitian dikarenakan keterbatasan waktu yang diberikan dari pihak Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.

RS Khusus Mata Medan Baru adalah salah satu Layanan Kesehatan milik Organisasi Sosial Kota Medan yang berupa RS Mata, diurus oleh Lainnya Yayasan dan tergolong kedalam Rumah Sakit Kelas C. Layanan Kesehatan ini telah teregistrasi mulai 23/12/2013 dengan Nomor Surat Izin 442/244.07/VI/2015 dan Tanggal Surat Izin 16/06/2015 dari Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan dengan Sifat Perpanjang, dan berlaku sampai 08 Juni 2020. Setelah melaksanakan Prosedur AKREDITASI RS versi tahun 2012, akhirnya ditetapkan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit dengan lulus tingkat perdana. RS Mata ini beralamat di Jl. Abdullah Lubis No.67, Medan, Kota Medan, Indonesia. SK Mata Medan Baru

Medical Centre Mempunyai Layanan Unggulan dalam Bidang Mata. RS Mata Milik-Organisasi Sosial Kota Medan ini Mempunyai Luas Tanah 842 dengan Luas Bangunan 2580. "Melayani Dengan Sepenuh Hati dan Kualitas Adalah Prioritas Kami" Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru sebagai pengemban amanah dan bekerja sebagai ibadah melalui pelayanan kesehatan mata yang didukung oleh pelayanan yang bermutu kepada pasien dengan tujuan mencari Ridho Allah SWT. Kami memiliki tujuan : Terwujudnya tugas dan fungsi rumah sakit khusus mata dalam memberi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif), sesuai dengan standar pelayanan medis , berkualitas dan- terjangkau diseluruh lapisan masyarakat di dukung oleh tenaga kesehatan yang profesional. Terwujudnya program pemerintah khususnya kesehatan mata yang bertujuan untuk mendapatkan hak penglihatan yang optimal bagi Setiap warga negara Indonesia pada tahun 2020. Terwujudnya fungsi rumah sakit khusus mata dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia serta pengembangan tehnologi mutahir bidang kesehatan mata.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat

keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Azwar (2010) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Adapun variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Terikat (*Dependent*): *Work engagement*
2. Variabel Bebas (*Independent*): *Psychological Well-Being*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. Dalam mengukur *work engagement* menggunakan aspek-aspek Schaufeli dan Bakker (2003 yaitu: *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

Psychological well-being adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk mengenali potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya. *Psychological well-being* diukur berdasarkan aspek menurut Ryff (dalam Aminullah, 2021): Penerimaan diri (*Self acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*), Kemandirian (*Autonomy*), Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*), Tujuan hidup (*Purpose in life*), Pengembangan pribadi (*Personal growth*).

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru yang berjumlah 57 orang bagian administrasi dan pelayanan.

3.4.2 Sampel & Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel

dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dan surat selesai penelitian surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan area. Selanjutnya setelah memiliki surat pengantar peneliti menghubungi pihak Rumah Sakit dan dikeluarkan surat selesai penelitian oleh Rumah Sakit Khusus Mata Medan baru.

3.5.2 Persiapan alat ukur penelitian

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological well being* dan skala *work engagement*.

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Penerimaan Diri	Kemampuan memahami diri sendiri	1,9	4,6	4
Hubungan yang Positif dengan Orang Lain	Hubungan interpersonal	3,5	8,12	4
Mandiri	Mandiri	7,15	2,14	4
Penguasaan Lingkungan	Menyesuaikan diri	11,13	10,16	4
Tujuan Hidup	Adanya pencapaian	17,23	18,24	4
Pegembangan Pribadi	Adanya perubahan menjadi lebih baik	19,21	20,22	4
TOTAL		12	12	24

Tabel 1. Tabel sebelum Uji Validitas

Peneliti menggunakan aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu: *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1,

pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

Tabel 2. Tabel sebelum Uji Validitas

Work engagement	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Vigor (kekuatan)	Tidak mudah menyerah	3,7,15	2,8,14	12
	Kemauan untuk berusaha	1,9,13	4,10,36	
Dedication (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	5,17,19	6,12,18	12
	Merasa tertantang	11,31,33	16,32,34	
Absorption (absorpsi)	Fokus	21,23,27	20,24,30	12
	Larut dalam pekerjaan	25,29,35	22,26,28	
Total				36

3.5.3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Correted item korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*, dengan bantuan SPSS versi 23.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel Sarwono dalam Nurmalasari dkk, (2018). Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006), dengan bantuan SPSS versi 23.

3.5.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2013). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus dengan bantuan SPSS versi 23. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 23, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Kasmadi, 2013).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel terikat dan variabel bebas merupakan bergaris lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *psychological well being* dan *work engagement*. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,860$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,740$. Ini menunjukkan bahwa *psychological well being* berdistribusi sebesar 74% terhadap *work engagement*.
3. Berdasarkan analisis data, hasil dari analisis statistik diperoleh mean empirik variabel *psychological well being* sebesar 36,07, untuk variabel *work engagement* sebesar 52,5.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar pegawai mampu mengembangkan kemampuan dalam diri, melatih keterampilan dalam menghadapi kondisi kerja, berani berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya menggunakan layanan kesehatan dengan baik, mengedukasi pasien dengan fitur layanan online agar lebih mudah untuk berobat, mengikuti prosedur terbaru dari dinas kesehatan dan mampu menyesuaikan kebijakan yang telah ditetapkan.

2. Buat Instansi

Ketika ingin meningkatkan *engagement*, harus ada rasa hormat pada kedua belah pihak, seperti saling memahami kondisi kerja, menjaga komunikasi interpersonal yang baik. Rumah sakit bisa memberikan pekerjaan dengan kebebasan dan dipantau oleh atasan. Jika ada kesalahan, bantu pegawai untuk evaluasi dan menyelesaikan. Jika karyawan melakukan kesalahan, pimpinan disarankan memberikan sanksi bertahap untuk pegawai. Mengatasi kesalahan dengan cara membuat pelatihan dan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi. Memperhatikan hasil kerja karyawan setiap minggu ataupun bulan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti berikutnya agar memperbaiki metode pengambilan sampel, pengumpulan data, serta seleksi dalam menentukan waktu penelitian maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti: motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R.A. (2016). The Effect Of Employee Personality On Sales Performance Based On Extrovert and Introvert Type Of Personality (Case Study: Employee at Allianz Life Insurance in Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16. No.3.
- ADP Research Institute. (2012). Employee Satisfaction and Employee Engagement: Are They the Same Thing. Retrieved from <http://www.adp.com/~media/RI/whitepapers/Employee%20Engagement%20vs%20Employee%20Satisfaction%20White%20Paper.ashx>
- Agrawal, N & Khan, M. S. 2015. Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *The International Journal of Indian Psychology*. 2(4), 6-15.
- Agustin. Yufi, dan Yuniardi, 2020. Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *GamaJop*, Vol 6.No. 2.
- Alex, S, Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Agrawal, N & Khan, M. S. (2015). Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *The International Journal of Indian Psychology*. 2(4), 6-15. Diunduh dari <http://oaji.net/articles/2015/1170-1441829045.pdf>
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Aminullah, Muhammad., Ali, Marzuki. (2020). "Konsep Perkembangan Diri Dalam Menhadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0". *Komunike*, 11(1), 3-5.
- Anwar, S, 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ayu, D. R; Maarif, S. & Sukmawati,A. 2015. Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap *Work engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arnold B. Bakker , Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli. (2016). Burnout and workEngagement amongteachers”. USA: Psychology press.
- Bakker, A. B., dan Demerouti, E. 2016. Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (4).
- Bates, S. , 2004. *Getting Engaged. HR Magazinee*. Vol. 49. No. 2, 44-51.
- Buitendach J. H., De Witte H. 2016. Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27–37
- Catteeuw, F; Flynn, R., & Vonderhorst, J, 2007. Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151-157.
- Corporate Leadership Council. (2011). HR Engagement Research Survey. Retrieved from <http://www.executiveboard.com/exbd-resources/pdf/human-resources/corporate-leadership-council/employee-engagement-capital.pdf>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Juwandi, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 15-25.
- Dwitasari, A. I. 2015. Hubungan antara Perilaku Budaya Kerja dengan Work Engagement Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur. *Praktek Kerja Nyata*. (tidak diterbitkan). Malang : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. 2016. The Nature of Employee Engagement: Rethinking the Employee-Organization Relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 28, 526-552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1180312>

- Federman. 2009. *Employee Engagement: A Road for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hewitt, 2008. *Engaging Employee For Business Success. British Journal*. Vol, 39 (6), No. 1131-1148.
- Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- 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
- Lockwood, N.R. 2007. *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage*. Society for Human Resources Management, 2-11.
- Liwarti.2013. Hubungan pengalaman spiritual dengan psychological well-being pada penghuni lembaga pemsayarakatan.Jurnal sains dan praktik psikologi, 1, 77-88. Magister Psikologi UMM,ISSN.
- McShane, Steven L dan Glinow, Mary A. (2012). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmanita, V. 2021. *Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Work Engagement Karyawan Pabrik Bakpia Dan Wingko X Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Rihlati, W. M., & Noviati, N. P. 2018. Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Saks; Alan, M. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Manajerial Psychology*, 21 (7), pp 600-619., doi:10.1108/02683940610690169.

- Sarafino, E.P; Timothy, W; Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Saragih, M. R. G. (2022). *Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Karyawan Milenial Di Pt Integral Offseet Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Schmitt, Bernd H & Rogers, David L. 2017. *Handbook on Brand and Experience Management*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simon, S.S. 2011. *The Essentials of Employee Engagement in Organization*. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6 (1). 63-67.
- Singh, et.al. 2017. *American College of Rheumatology Guideline for the Treatment of Rheumatoid Arthritis*. Special Article , 1.
- Shorbaji, R., Messarra, L., & Karkouliau, S. (2011). Core-self evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276-283.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Taylor et al. 2012. *Empirical Evidence of Active Engagement and Active Disengagement in an Organizational Setting*. *Advances in Business Research*, 3 (1), 63-71.
- Wursanto, Ignasius. 2019. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi
- Yudiani, E. 2017. *Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1),



LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**

3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.

4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS

1.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
2.	Ketika akan pergi bekerja saya merasa lemas	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu menyesuaikan kondisi lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
6.	Pekerjaan saya menjadi beban buat saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya sulit menyesuaikan diri di tempat yang baru	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS
11.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	SS	S	TS	STS
12.	saya merasa malu bekerja seperti ini	SS	S	TS	STS
13.	Apapun yang terjadi tidak membuat malas untuk menyelesaikan tanggung jawab	SS	S	TS	STS
14.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya selau bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak bahagia bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna	SS	S	TS	STS
20.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik	SS	S	TS	STS
21.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak antusias dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
23.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi	SS	S	TS	STS
25.	Saya senang berlama-lama untuk pulang kerja	SS	S	TS	STS
26.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya dijam istirahat	SS	S	TS	STS
29.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS

31.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa pekerjaan saya monoton	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa pekerjaan saya menantang	SS	S	TS	STS
34.	Saya takut memulai pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
36.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya	SS	S	TS	STS



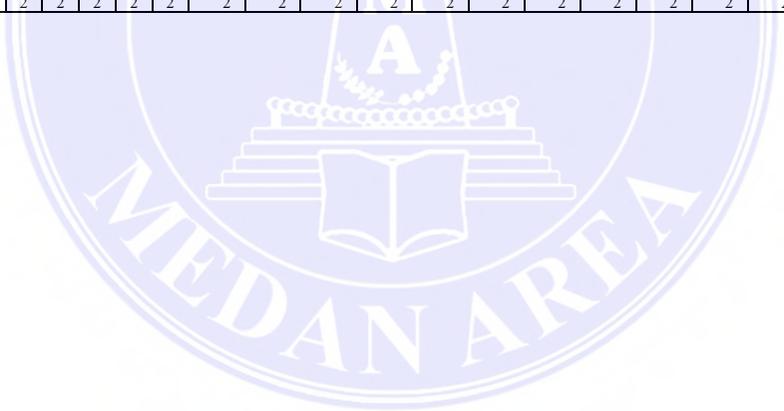
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika saya merasa sedih teman saya juga ikut merasakannya	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak mendapat ilmu apa-apa selama bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Apabila mengalami kesulitan keuangan teman saya membantu	SS	S	TS	STS
4.	Saya tersinggung ketika teman menyalahkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5.	Teman akan menanyakan kabar apabila tidak hadir	SS	S	TS	STS
6.	Teman saya tidak mau meminjamkan barangnya saat saya membutuhkan	SS	S	TS	STS
7.	Saya mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa masalah saya lebih banyak dari pada teman saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya senang saat ada orang yang mengkritik hasil kerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak bisa akrab dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya dan teman saling mensupport	SS	S	TS	STS
12.	Saya dan keluarga menghadapi masalah masing-masing	SS	S	TS	STS
13.	Saya menganggap teman saya seperti saudara sendiri	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa sendiri menghadapi kebutuhan ekonomi	SS	S	TS	STS
15.	Teman mau mendengarkan keluh kesah saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya dan teman saling menjatuhkan	SS	S	TS	STS
17.	Saya mampu mencapai karir yang maksimal setiap tahun	SS	S	TS	STS
18.	Saya marah jika teman jauh lebih diatas saya	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan menyumbangkan ide untuk kemajuan kantor	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak memiliki perubahan sejak bekerja	SS	S	TS	STS
21.	Sejak bekerja saya menjadi lebih rapi	SS	S	TS	STS
22.	Saya bekerja untuk mengisi kehadiran	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak tersinggung apabila teman memberikan ide yang baik	SS	S	TS	STS
24.	Meskipun sering hadir, saya tetapi tidak mendapatkan hasil yang baik	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN

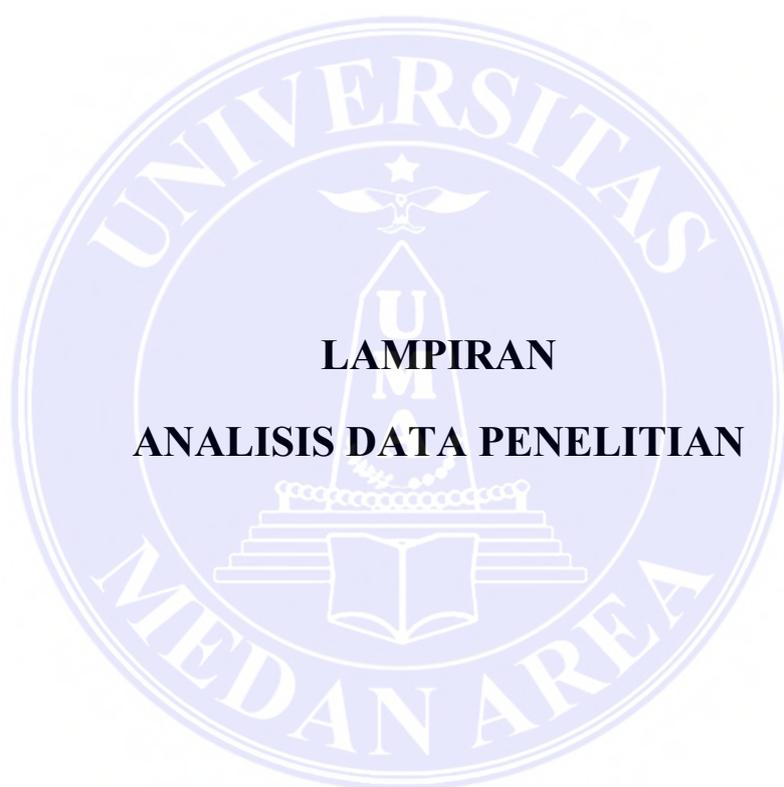
HUBUNGAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL BEING</i> DENGAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> PEGAWAI RUMAH SAKIT MATA MEDAN BARU																									
no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

38	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI RUMAH SAKIT MATA MEDAN BARU

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



Reliability

Scale: WORK ENGGAMENT

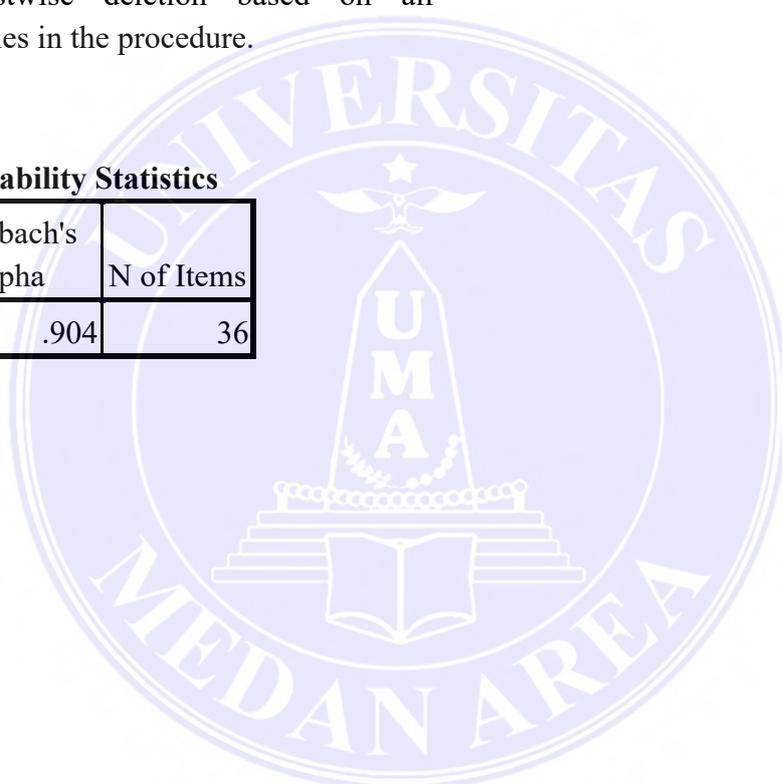
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	36



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	2.02	.132	57
WE2	2.02	.132	57
WE3	2.00	.000	57
WE4	2.04	.186	57
WE5	2.00	.000	57
WE6	2.00	.000	57
WE7	2.02	.132	57
WE8	2.04	.186	57
WE9	2.02	.132	57
WE10	2.00	.189	57
WE11	2.02	.132	57
WE12	1.98	.231	57
WE13	1.95	.294	57
WE14	2.05	.225	57
WE15	1.96	.265	57
WE16	2.02	.132	57
WE17	1.93	.258	57
WE18	1.96	.325	57
WE19	2.04	.186	57
WE20	2.04	.186	57
WE21	2.00	.000	57
WE22	2.07	.258	57
WE23	1.98	.132	57
WE24	2.00	.000	57
WE25	2.00	.000	57
WE26	2.04	.186	57
WE27	2.04	.186	57
WE28	2.04	.186	57
WE29	2.04	.186	57
WE30	2.04	.186	57
WE31	2.04	.186	57
WE32	2.07	.258	57

WE33	2.00	.000	57
WE34	2.05	.225	57
WE35	1.95	.294	57
WE36	1.89	.451	57



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	70.30	10.927	.763	.898
WE2	70.30	10.927	.763	.898
WE3	70.32	11.613	.000	.904
WE4	70.28	11.384	.355	.905
WE5	70.32	11.613	.000	.904
WE6	70.32	11.613	.000	.904
WE7	70.30	11.499	.107	.905
WE8	70.28	10.813	.627	.899
WE9	70.30	10.927	.763	.898
WE10	70.32	10.827	.603	.899
WE11	70.30	10.927	.763	.898
WE12	70.33	10.798	.502	.900
WE13	70.37	11.308	.110	.909
WE14	70.26	10.697	.587	.899
WE15	70.35	11.375	.394	.908
WE16	70.30	10.927	.763	.898
WE17	70.39	11.384	.093	.908
WE18	70.35	10.303	.576	.899
WE19	70.28	10.563	.842	.895
WE20	70.28	10.563	.842	.895
WE21	70.32	11.613	.000	.904
WE22	70.25	11.153	.329	.905
WE23	70.33	11.512	.393	.905
WE24	70.32	11.613	.000	.904
WE25	70.32	11.613	.000	.904
WE26	70.28	10.563	.842	.895
WE27	70.28	10.563	.842	.895
WE28	70.28	10.563	.842	.895
WE29	70.28	10.563	.842	.895
WE30	70.28	10.563	.842	.895
WE31	70.28	11.384	.355	.905
WE32	70.25	10.331	.733	.896

WE33	70.32	11.613	.000	.904
WE34	70.26	10.483	.740	.896
WE35	70.37	11.273	.329	.909
WE36	70.42	9.855	.550	.903

$$36 - 10 = 26 \times 4 + 26 \times 1/2 = 6$$

Reliability

Scale: PSYCHOLOGICAL WELL BEING

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PW1	2.04	.265	57
PW2	2.04	.186	57
PW3	2.02	.132	57
PW4	2.04	.186	57
PW5	2.02	.132	57
PW6	2.02	.132	57
PW7	2.04	.186	57
PW8	2.05	.225	57
PW9	2.05	.225	57
PW10	2.02	.298	57
PW11	2.00	.267	57
PW12	1.96	.325	57
PW13	1.98	.298	57
PW14	1.98	.298	57
PW15	1.91	.285	57
PW16	2.04	.186	57
PW17	1.95	.225	57
PW18	1.95	.294	57
PW19	2.02	.132	57
PW20	2.04	.186	57
PW21	2.02	.132	57
PW22	2.05	.225	57
PW23	2.02	.132	57
PW24	2.00	.000	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PW1	46.19	4.373	.568	.784
PW2	46.19	4.516	.662	.784
PW3	46.21	4.919	.330	.802
PW4	46.19	4.909	.157	.805
PW5	46.21	4.883	.392	.800
PW6	46.21	4.883	.392	.800
PW7	46.19	4.837	.346	.802
PW8	46.18	4.362	.701	.779
PW9	46.18	4.540	.501	.789
PW10	46.21	4.383	.480	.789
PW11	46.23	4.501	.441	.792
PW12	46.26	4.412	.406	.795
PW13	46.25	4.867	.088	.815
PW14	46.25	4.510	.373	.797
PW15	46.32	4.934	.044	.816
PW16	46.19	4.551	.614	.786
PW17	46.28	4.991	.030	.813
PW18	46.28	4.563	.337	.799
PW19	46.21	4.669	.673	.789
PW20	46.19	4.516	.662	.784
PW21	46.21	4.883	.392	.800
PW22	46.18	4.719	.309	.799
PW23	46.21	4.955	.169	.804
PW24	46.23	5.072	.000	.806

$$24 - 6 = 18 \times 4 + 18 \times 1 / 2 = 45$$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work enggament	pschological well bein
N		57	57
Normal Parameters ^a	Mean	52.18	36.07
	Std. Deviation	7.823	5.811
Most Extreme Differences	Absolute	.402	.358
	Positive	.402	.358
	Negative	-.220	-.277
Kolmogorov-Smirnov Z		3.035	2.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.423	.163
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * pschological well bein	57	100.0%	0	.0%	57	100.0%

Report

work enggement

pscholog ical well bein	Mean	N	Std. Deviation
35	51.00	26	7.200
36	51.91	22	.426
37	52.00	1	.
38	54.25	4	7.500
39	55.00	1	.
40	57.50	2	7.778
46	67.00	1	.
Total	52.18	57	7.823

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggement * Between pschological well bein	339.177	6	56.530	26.399	.000
(Combined Groups Linearity	330.193	1	330.193	154.198	.000
Deviation from Linearity	8.984	5	1.797	.839	.528
Within Groups	107.068	50	2.141		
Total	446.246	56			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work enggement * pschological well bein	.860	.740	.872	.760

Correlations

		work enggament	pschological well bein
work enggament	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
pschological well bein	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-Test

Group Statistics

jk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
work enggament laki	22	89.86	2.833	.604
perempuan	35	60.00	1.456	.250

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
work engagement	Equal variances assumed	4.603	.336	-.237	54	.003	-.136	.575	-1.289	1.017
	Equal variances not assumed			-.209	28.269	.004	-.136	.654	-1.475	1.202

Laki lebih tinggi dari pada perempuan. (89,98 > 60,00)

T-Test

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pschological well being	laki	22	48.00	1.826	.389
	perempuan	35	78.37	2.498	.422

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
pschological well being	Equal variances assumed	.224	.638	-.603	55	.549	-.371	.616	-1.606	.864
	Equal variances not assumed			-.647	53.63	.521	-.371	.574	-1.523	.780

Perempuan lebih tinggi dibanding laki (78,37 > 48,00)



LAMPIRAN

SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1865/FPSI/01.10/VII/2023

29 Juli 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Rumah Sakit Mata Medan Baru
di
Tempat

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

Nama : Nabila Vina Dwitama
NPM : 178600113
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Mata Medan Baru, Jl. Abdullah Lubis No. 67, Merdeka Kec. Medan Baru, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru"*.

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

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

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

RS KHUSUS MATA MEDAN BARU

Jl. Abdullah Lubis No. 67 Medan Telp : 061 – 4530989 Fax : 061 – 4532924

Email : mbmc.mata@Yahoo.com



Nomor : 021 / RSKMMB / IV /2023

Medan, 11 Agustus 2023

Lampiran : -

Perihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di Tempat

Dengan Hormat

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nabila Vina

NPM : 178600113

Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Well Being* Dengan *Work Engagement* Pegawai
Rumah Sakit Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 09 Agustus 2023 sampai dengan 11 Agustus 2023.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

RS Khusus Mata Medan Baru

RS. KHUSUS MATA



MEDANBARU

Nadia Khairina Siregar S.Psi

Diklat