

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT UPT PUSKEMAS
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

TAUFIQURRAHMAN

19.860.0110



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)3/5/24

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT UPT PUSKEMAS
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

TAUFIQURRAHMAN

19.860.0110

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/5/24

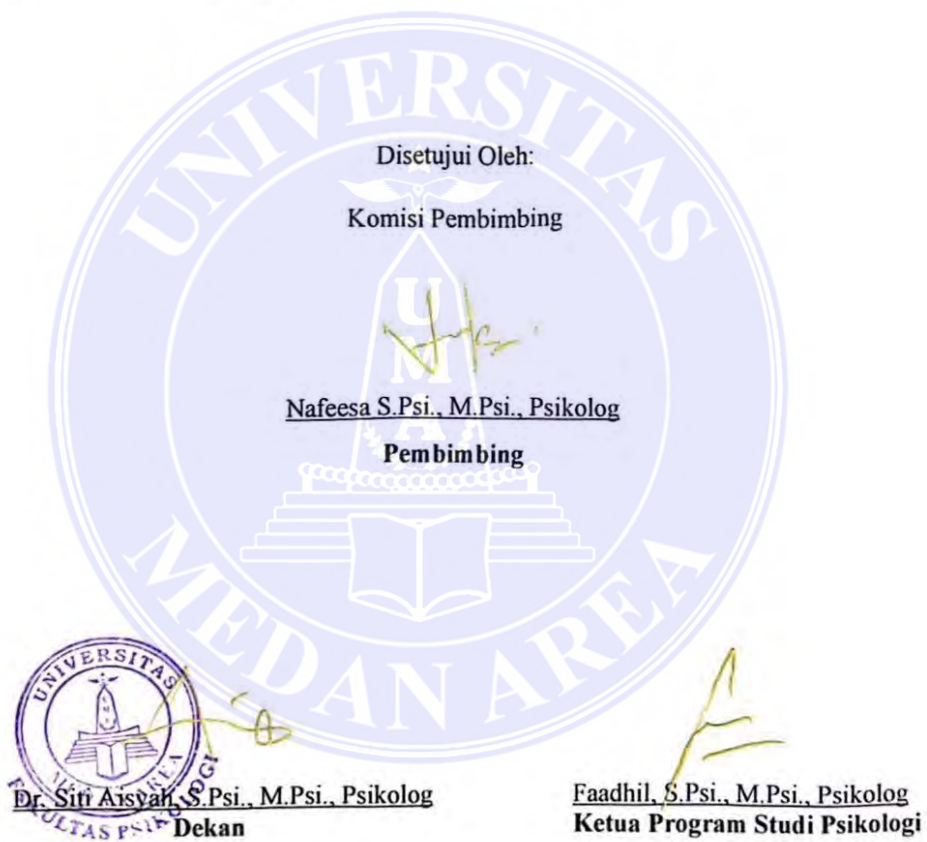
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Psychological *Well-being* Dengan *Work engagement*
Pada Perawat UPT Puskesmas Kota Medan

Nama : Taufiqurrahman

Npm : 198600110

Fakultas : Psikologi



Tanggal Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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 saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 21 Maret 2024


METERAI TEMPEL
102F8AKX818177151

Taufiqurrahman

198600110

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Taufiqurrahman
Npm : 198600110
Program Studi : 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* Pada Perawat Upt Puskesmas Kota Medan 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 memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 21 Maret 2024



(Taufiqurrahman)

ABSTRAK

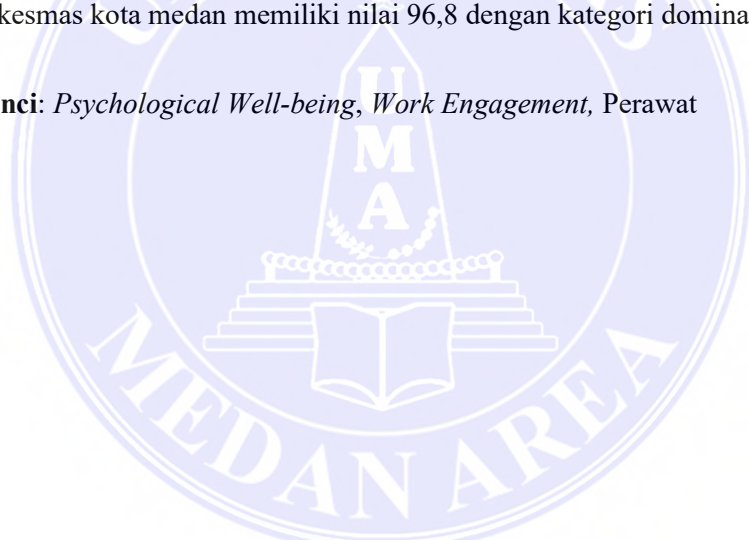
HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT UPT PUSKEMAS KOTA MEDAN

Taufiqurrahman

198600110

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat di UPT Puskesmas Kota Medan. Responden 63 perawat, menggunakan total sampling. Metode penelitian metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *spearman's rho*. Korelasi *spearman's rho* menunjukkan nilai $r = 0,31$, $p = 0,01$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Sehingga disimpulkan hipotesis diterima. Hasil mean empirik *work engagement* bahwa perawat di UPT Puskesmas kota medan memiliki 77,8 dengan kategori dominan sedang. Lalu pada hasil mean empirik *psychological well-being* bahwa perawat di UPT Puskesmas kota medan nilai 77,8 dengan kategori dominan sedang. Hasil mean hipotetik *work engagement* bahwa perawat di UPT Puskesmas kota medan memiliki nilai 98,4 dengan kategori dominan sedang. Dan hasil mean hipotetik *psychological well-being* bahwa perawat di UPT Puskesmas kota medan memiliki nilai 96,8 dengan kategori dominan sedang.

Kata Kunci: *Psychological Well-being, Work Engagement, Perawat*

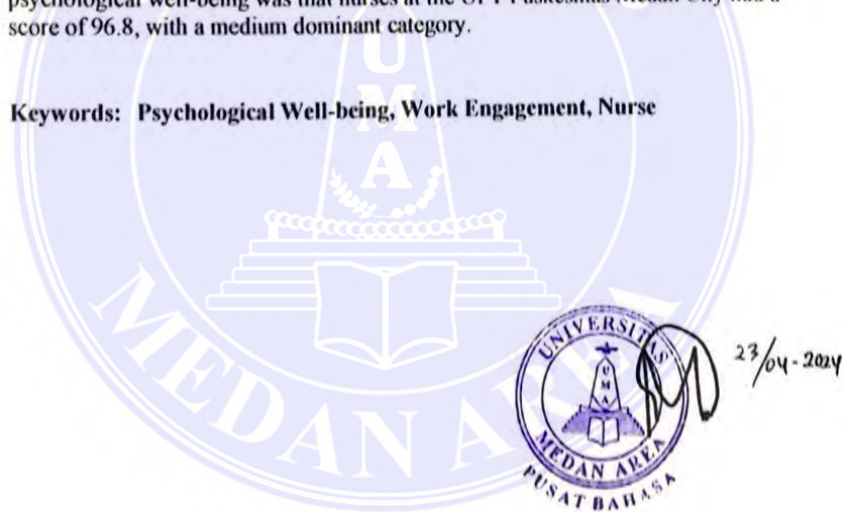


ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES AT UPT PUSKESMAS OF MEDAN CITY

This research aimed to determine the correlation between psychological well-being and work engagement among nurses at UPT Puskesmas Medan City (Technical Implementation Unit of Medan City Public Health Center). The respondents were 63 nurses, using total sampling quantitative research methods. Data collection was done using a Likert scale. The data analysis technique used Spearman's rho correlation technique. Spearman's rho correlation showed a value of 0.31, $p=0.01$ ($p < 0.05$), which means that there is a correlation between psychological well-being and work engagement. Therefore, it was concluded that the hypothesis was accepted. The empirical mean result of work engagement was that nurses at the UPT Puskesmas Medan City had a score of 77.8, with a moderate dominant category. Then, the empirical mean result of psychological well-being showed that nurses at UPT Puskesmas Medan City had a score of 77.8, with a moderate dominant category. The hypothetical mean result of work engagement was that nurses at the UPT Puskesmas Medan City had a value of 98.4, with a moderate dominant category. The results of the hypothetical mean psychological well-being was that nurses at the UPT Puskesmas Medan City had a score of 96.8, with a medium dominant category.

Keywords: Psychological Well-being, Work Engagement, Nurse



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Taufiqurrahman, lahir di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 12 Desember 2001. Putra dari Bapak Aidil Wardani dan Ibu Darni. Penulis merupakan anak ke-dua dari tiga bersaudara memiliki satu saudara laki-laki dan satu saudara Perempuan.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Swata Islam An-Nizam pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Mts Islam Al-Ulum Medan dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMAN 10 Medan dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Program Studi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan *Psychological well-being* dengan *Work engagement* Pada Perawat Upt Puskemas Kota Medan”.

Dalam proses penyusunan proposal penelitian ini, Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga serta teman-teman seperjuangan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang membimbing, membantu dan memotivasi dalam hal penyusunan dan penulisan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu pada kesempatan ini penulis mohon saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan proposal penelitian ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 21 Maret 2024



Taufiqurrahman
NPM. 198600110

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------------------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.6 Hipotesis | 11 |
| 1.7 Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.7.1 Manfaat Teoritis..... | 11 |
| 1.7.2 Manfaat Praktis..... | 11 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| 2.1 <i>Work engagement</i> | 12 |
| 2.1.1 Definisi <i>Work engagement</i> | 12 |
| 2.1.2 Faktor <i>Work engagement</i> | 13 |
| 2.1.3. Dimensi <i>Work engagement</i> | 16 |
| 2.1.4 Ciri-Ciri <i>Work engagement</i> | 18 |
| 2.2 <i>Psychological well-being</i> | 20 |
| 2.2.1 Definisi <i>psychological well-being</i> | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.2 Faktor-Faktor Psychological well-being..... | 22 |
| 2.2.3 Dimensi <i>Psychological Well-being</i> | 24 |
| 2.3 Hubungan antara <i>Psychological Well-being</i> dengan <i>Work Engagement</i> | 29 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 31 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian | 32 |
| 3.2 Bahan dan Alat Penelitian | 32 |
| 3.3 Metode Penelitian..... | 32 |
| 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan samper..... | 32 |
| 3.4.1. Populasi Penelitian..... | 32 |
| 3.4.2. Sampel Penelitian | 33 |
| 3.5 Prosedur Kerja..... | 34 |
| 3.5.1 Persiapan Administrasi | 34 |
| 3.5.2 Persiapan Alat Ukur..... | 34 |
| 1. Skala <i>Work engagement</i> | 34 |
| 2. Skala <i>Psychological well-being</i> | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1 Uji Realibilitas | 38 |
| 4.2 Analisis Data Dan Hasil Penelitian | 41 |
| 4.2.1 Uji Asumsi | 42 |
| 4.2.2 Uji Hipotesis | 43 |
| 4.2.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik..... | 44 |
| 4.3. Pembahasan | 45 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 50 |
| 5.1 Simpulan..... | 50 |
| 5.2 Saran | 53 |
| DAFTAR PUSTAKA | 55 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Data Jumlah Populasi..... | 33 |
| Tabel 3.2 Penyebaran Butir Skala <i>Work engagement</i> Sebelum Uji Coba | 35 |
| Tabel 3.3 Penyebaran Butir <i>Psychological well-being</i> Sebelum Uji Coba..... | 36 |
| Tabel 4.1 Penyebaran Butir Skala <i>Work engagement</i> Setelah Uji Coba..... | 39 |
| Tabel 4.2 Perhitungan Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i> | 39 |
| Tabel 4.3 Penyebaran Butir <i>Psychological well-being</i> Setelah Uji Coba..... | 41 |
| Tabel 4.4 Perhitungan Reliabilitas Skala <i>Psychological well-being</i> | 41 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Perhitungan <i>Uji Normalitas Sebaran</i> | 42 |
| Tabel 4.6 Uji Korelasi..... | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik..... | 45 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian | 59 |
| Lampiran 2 Data Penelitian..... | 64 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas | 67 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Descriptivitas | 70 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho..... | 73 |
| Lampiran 6 Surat Keterangan Bukti Penelitian | 76 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan peranan penting bagi kehidupan manusia. Sebagian orang terpaksa membayar mahal untuk biaya pengobatan hingga perjalanan ke luar negeri serta perjuangan panjang lainnya untuk memiliki kondisi fisik yang bugar serta bebas dari berbagai macam penyakit dan dapat dikatakan dalam keadaan sehat. Dalam kondisi tersebut mengharuskan kita untuk harus selalu menjaga kesehatan. Sehingga segala aspek yang berhubungan dengan kesehatan juga menjadi sangat diperlukan karena hubungannya yang tidak bisa dipisahkan seperti perawat, obat-obatan, dan juga instansi– instansi kesehatan yang sangat diperlukan keberadaannya misalnya seperti rumah sakit, klinik dan puskesmas. Dalam hal ini Puskesmas menjadi instansi pelayanan kesehatan terdekat yang dapat menjangkau semua lapisan masyarakat.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Peraturan Menteri Kesehatan, 2014). Puskesmas berperan dalam pembangunan kesadaran kesehatan berdasarkan wilayahnya dengan tujuan untuk menciptakan masyarakat yang memiliki perilaku sehat.

Sumber daya manusia dalam bidang kesehatan mencakup perawat, termasuk perawat strategis dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen Kesehatan (PPSDM, 2017). Perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai menjadi salah satu garda terdepan kesehatan yang berada di Indonesia yang pada saat ini menjadi tempat di dalam penelitian ini.

Dalam buku "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing" oleh (Hotner, 2016) diungkapkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencakup segala usaha, kemampuan, atau keterampilan individu yang bekerja di dalamnya. Bagi Perawat yang ditempatkan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, mereka diwajibkan menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan kewenangan masing-masing. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif guna mencapai tujuan Puskesmas.

Keterkaitan antar perawat dengan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan *work engagement*. *Work engagement* menurut (Mujiasih & Ratnaningsih 2012) dapat diartikan sebagai perpaduan antara kepuasan dan komitmen. Kepuasan tersebut terutama merujuk pada komponen emosional dan sikap, sementara komitmen lebih terkait dengan motivasi dan aspek fisik. Oleh karena itu, ketika perawat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan efektif.

Perawat yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan secara antusias terlibat dalam pekerjaan mereka (Bakker & Leither 2010). Sebagian besar peneliti

setuju bahwa *engagement* mencakup dimensi energi dan dimensi identifikasi. *work engagement* bergerak seiring dengan kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi perawat yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen dan loyalitas. Dengan demikian, *engagement* ditandai dengan tingkat semangat yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang.

Wellins & Concelman (2005) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan kekuatan yang mampu memberikan motivasi kepada perawat untuk meningkatkan kinerja mereka ke level yang lebih tinggi. Energi ini mencakup komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, dedikasi yang lebih besar (dalam hal waktu dan energi yang diinvestasikan), semangat dan keterikatan, serta komitmen dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Work engagement yang tinggi mendorong seseorang untuk menjadi sangat termotivasi dalam pekerjaan, menunjukkan komitmen, antusiasme, dan semangat yang tinggi. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja puskesmas (Mujjasih & Ratnaningsih, 2012).

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) terdapat tiga dimensi *work engagement*, yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Dengan demikian jika perawat memiliki *work engagement* yang tinggi pada pekerjaannya maka akan dapat mengarahkan tingkah lakunya dalam mengembangkan potensi dirinya dan makna dirinya dalam pekerjaannya dalam melayani pasien. Terbentuknya *work engagement* pada perawat dipengaruhi dari adanya interaksi *psychological Well-being* yang tinggi sehingga dapat terciptanya

engagement, dimana pada kondisi tersebut perawat memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu yang lama.

Belinda (2021) *Work engagement* menjadi salah satu penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target pekerjaan atau organisasi. *Work engagement* merupakan konsep yang banyak ditemukan baik dalam dunia psikologis, dunia manajemen ataupun dunia akademisi. (Bakker dan Leiter, 2010) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sikap positif yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan dan diyakini dapat menghindari perilaku menunda suatu pekerjaan.

Psychological well-being merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff, 2013).

Robertson & Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana tingginya *Well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Perawat yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi.

Well-being didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang berhubungan dengan seluruh keadaan atau peristiwa dalam kehidupan perawat dalam pekerjaan (Maryatmi, 2021). *Psychological well-being* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas

dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang telah dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Jika dihubungkan didalam pekerjaan, *psychological well-being* merupakan faktor yang mempengaruhi performa serta sikap perawat, yang dimana perawat mampu menyadari potensi akan dirinya agar dapat merealisasikan potensi tersebut dan menunjukkan performa yang baik dalam pekerjaannya. *Psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sesungguhnya (Ryff, 2013)

Menurut (Ryff 2013) terdapat enam dimensi *psychological well-being* yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), keyakinan memiliki tujuan hidup (*purposes in life*) dan otonomi (*autonomy*). Dengan demikian jika perawat memiliki *psychological well-being* maka akan terbentuk sikap yang positif terhadap dirinya sendiri serta orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri serta dapat mengatur tingkah lakunya sendiri dan memiliki tujuan hidup serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Safinaz, 2022) analisa menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson product moment* yang perhitungannya menggunakan program software SPSS 26.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi pada kedua variabel sebesar 0,000 ($p < 0,05$) < dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 ($r = 0,761$). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* dan *work*

engagement pada guru SMK memiliki hubungan yang kuat dan searah. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi psychological well-being maka semakin tinggi *work engagement* guru. Demikian pula sebaliknya jika psychological well-being rendah, maka *work engagement* guru juga rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masyita, 2022) yang menunjukkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara psychological wellbeing dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi psychological wellbeing maka akan tinggi juga *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah psychological *Well-being* maka akan semakin rendah pula *work engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitta & Irvan Dwi Putra, 2020)) menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel psychological *Well-being* terhadap variabel *work engagement* adalah sebesar 12,9 %, selebihnya 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti perceived organizational support, work-family enrichment, tenure, dan lain-lain serta hasil analisis data dengan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,315$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai sebagai unit pelaksana teknis daerah dan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan untuk masyarakat, bertugas menjalankan kebijakan kesehatan dalam rangka pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam bentuk mendukung terwujudnya masyarakat yang sehat. Puskesmas sebagai pemberi

pelayanan kesehatan dasar memiliki peran yang penting dalam menciptakan kesehatan masyarakat. Jika berfungsi dengan baik, Puskesmas akan dapat memberikan layanan yang bermutu kepada masyarakat yang membutuhkan. Maka, perawat berperan penting dalam terciptanya kesehatan, begitu halnya dalam berorganisasi, setiap organisasi akan berfokus untuk pengelolaan tenaga kerja yang efektif agar kualitas kerja dapat meningkat termasuk dalam upaya pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai.

Akan tetapi dalam kenyataannya, fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah. Hal ini terkait hasil dari observasi yang dilakukan dimana ada beberapa perawat yang ketika sudah selesai jam istirahat tidak kembali lagi bekerja, perawat yang kurang fokus terhadap pekerjaannya, maka dari itu untuk meningkatkan kemampuan perawat, Dinas Kesehatan Kota Medan melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk tiap-tiap Puskesmas yang ada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kota Medan.

Pada observasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat adanya indikasi kecenderungan beberapa perawat yang menunjukkan tidak begitu menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut bisa dilihat dari fenomena yang ditemukan di Puskesmas, diantaranya adalah perawat tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, perawat merasa bahwa mereka bekerja secara individu, dalam sebuah pekerjaan perawat selalu merasa bahwa pekerjaan tersebut sebuah tekanan, perawat sulit dalam menerima perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal tersebut dialami oleh peneliti saat datang menanyakan informasi, perilaku tersebut muncul

karena adanya indikasi ketidakpuasan yang dirasakan perawat terhadap pekerjaannya.

Sebagai penguat data yang diperoleh, peneliti pun melakukan wawancara dengan perawat yang ada di UPT Puskesmas Desa Binjai dan UPT Puskesmas Bromo. Berdasarkan hasil dari wawancara personal yang dilakukan dengan perawat yang ada di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramaimenghasilkan data mengenai bagaimana rendahnya work engagement dirinya selama dia bekerja sebagai perawat.

Wawancara pertama yang dilakukan di UPT Puskesmas Desa Binjai, narasumber mengeluhkan banyaknya program yang mengharuskan untuk turun ke rumah-rumah warga dan membuat laporan. Tugas laporan tersebut sampai harus dikerjakan dengan bantuan anak dari narasumber karena itu narasumber mengeluhkan beban kerja yang cukup besar

Wawancara berikutnya dilakukan di UPT Puskesmas Bromo yang mengeluhkan jam berangkat kerja yang cukup pagi karena narasumber juga seorang ibu rumah tangga yang sebelum berangkat ke Puskesmas terlebih dahulu mengerjakan pekerjaan rumah tangganya. Narasumber mengatakan menjalankan pekerjaannya karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Wawancara selanjutnya dilakukan di UPT Puskesmas Sukaramai narasumber mengatakan bahwa ia meresa tertinggal karena banyaknya perubahan yang sangat cepat. Narasumber juga mengeluhkan kurangnya kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan observasi yang ditemui dilapangan dan wawancara yang telah dilakukan dengan perawat UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo

dan UPT Puskesmas Sukaramai teridentifikasi bahwa rendahnya tingkat *work engagement* pada perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai.

Untuk mempengaruhi *work engagement* perawat, puskesmas sebaiknya perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi *work engagement*, menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Truss, dkk., 2014) menyatakan bahwa *work engagement* terkait secara signifikan dengan sikap, perilaku, niat, kesehatan dan *psychological Well-being* serta ciri-ciri kepribadian dari individu. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya merupakan *psychological well-being*.

Berdasarkan hasil penelitian (Prakash, 2021) perusahaan harus menempatkan prioritas yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan perawat di tempat kerja. Kualitas pekerjaan akan terancam jika perawat tidak diprioritaskan. Pekerjaan yang berkualitas berasal dari perawat yang bahagia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan *Psychological well-being* Dengan *Work engagement* Pada Perawat di Upt Puskemas Kota Medan".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah terlihat rendahnya tingkat *work engagement* pada perawat UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai. Terbentuknya *work engagement* tersebut berkaitan dengan *psychological well-being* perawat sebagai faktor timbulnya *work engagement*. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi dilapangan adanya perawat tidak fokus

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, perawat merasa bahwa mereka bekerja secara individu, dalam sebuah pekerjaan perawat selalu merasa bahwa pekerjaan tersebut sebuah tekanan, perawat sulit dalam menerima perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal tersebut dialami oleh peneliti saat datang menanyakan informasi, perilaku tersebut muncul karena adanya indikasi ketidakpuasan yang dirasakan perawat terhadap pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah mengeksplorasi hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai. Penelitian ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja, khususnya *psychological well-being*. Peneliti membatasi pada perawat sebagai subjek penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, pertanyaan pokok dalam penelitian ini adalah apakah terdapat keterkaitan atau hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi atau keterkaitan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai

1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* perawat. Diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological well-being*, semakin tinggi pula tingkat *work engagement*. Sebaliknya, bila tingkat *psychological well-being* menurun, maka tingkat *work engagement* tenaga perawat cenderung menurun.

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bahwa penelitian ini akan memperluas cakupan pengetahuan, terutama dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi yang fokus pada korelasi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menambah referensi ilmiah yang berguna sebagai sumber informasi dan acuan dalam penelitian mendatang.

1.7.2 Manfaat Praktis

Hasil ini nantinya diharapkan bahwa penelitian ini juga dapat memberikan manfaat dengan menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan bagi para perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai dalam upaya untuk mengkaji serta meninjau *work engagement* perawat dengan mengamati *psychological well-being* yang dimiliki perawat.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 *Work engagement*

2.1.1 Definisi *Work engagement*

Menurut (Chui, 2022) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi mental atau pikiran positif yang memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Individu yang berpartisipasi (*engaged*) cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi, stabilitas mental, dan keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bahkan ketika dihadapkan dengan kesulitan. Oleh karena itu ketika perawat *engaged* atau terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja serta menyelesaikan tugas dengan baik.

Bakker & leither (2010) *Work engagement* bagaimana pekerja menjalankan pekerjaan mereka sampai meluangkan waktu dan tenaganya (*Vigor*), menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan pengejaran (*Dedication*), dan pekerjaan dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengasyikkan sehingga konsentrasi terpusat pada pekerjaannya (*absorption*). Jadi *work engagement* adalah kondisi dimana perawat memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Wellins, R. & J. Concelman (2005) mengemukakan mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi perawat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sikap dan perilaku perawat dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Perawat menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Perawat akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

2.1.2 Faktor *Work engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Truss, dkk., 2014) menyatakan bahwa *work engagement* terkait secara signifikan dengan sikap, perilaku, niat, kesehatan dan kesejahteraan psikologis serta ciri-ciri kepribadian dari individu. Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah kesejahteraan psikologis atau yang biasa disebut *psychological well-being*.

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

1. Motivasi

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

2. Dukungan Sosial

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

3. Lingkungan Kerja

Menurut Render & Heizer (2014) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

4. Pengambilan Keputusan

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

5. Psychological Well-being Karyawan

Menurut Ryff (dalam Rahayu, 2008) *psychological well-being* merupakan sebuah kondisi individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Ryff (dalam Rahayu, 2008) *Psychological well-being* merupakan sebuah kondisi individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* salah satunya *psychological well-being*, *psychological well-being* merupakan keadaan seseorang yang memiliki rasa kepuasan diri terhadap pekerjaannya, memiliki tingkat stress yang rendah dan

sehat secara fisik dan mental individu sehingga individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, peneliti akan menggunakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor *psychological well-being*.

2.1.3. Dimensi *Work engagement*

Menurut Bakker & leither, (2010) terdapat tiga aspek penting yang mewakili

Work engagement, yaitu :

1. Vigor

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk menyerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Aspek vigor juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2. Dedication

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sedangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Mengarah pada perlibatan diri yang kuat terhadap suatu

pekerjaan dan merasakan keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*).

3. Absorption

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu begitu cepat. Sebaliknya orang yang skor absorption yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young, (dalam Mujiasih, 2012) *work engagement* mencakup dua dimensi penting, yaitu:

1. *Work engagement* sebagai energi psikis. Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan berikut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*),

penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan juga keterlibatan (*involvement*).

2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku: bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. *Work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlibat dalam pekerjaan berupa:

- a) Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- b) Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
- c) Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
- d) Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

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

2.1.4 Ciri-Ciri *Work engagement*

Menurut (Engelbrecht, 2006) menunjukkan bagaimana *engagement* diterjemahkan menjadi perilaku bahwa orang yang memiliki *engagement* mampu

membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada ditengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dikerjakannya.

Perawat yang memiliki *work engagement* terhadap perusahaan memiliki karakteristik tertentu. (Federman, 2009) mengatakan bahwa perawat yang memiliki *work engagement* tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

Perawat yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja secara optimal, mereka berkomitmen dengan pekerjaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja, selalu memiliki lompatan dalam pekerjaan seiring berjalannya waktu, dan berupaya untuk mengembangkan potensi diri yang berguna untuk menginovasi hasil pekerjaan dan cenderung menyukai sebuah tantangan dalam bekerja.

Menurut Smythe (2007) berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pekerja yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Sehingga *work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan di mana adanya hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai pada setiap individu.

2.2 Psychological well-being

2.2.1 Definisi *psychological well-being*

Menurut (Ryff, 1995) menjelaskan *psychological well-being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Konsep Ryff berawal dari keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak sekedar dengan tiadanya kesehatan fisik saja.

Kesejahteraan psikologis terdiri dari adanya kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis. *psychological well-being* juga merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupannya sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil pengalaman hidupnya. (dalam Keyes et al., 2003), mendefinisikan *psychological well-being* sebagai tingkat evaluasi mengenai kompetensi dan diri seseorang, yang ditekankan pada hirarki tujuan individu.

Individu yang memiliki *psychological well-being* tinggi berarti tidak hanya terbebas dari perasaan negatif, tetapi juga dapat mengetahui potensi yang ada dalam dirinya. Penilaian terhadap pengalaman-pengalaman yang akan mengakibatkan individu dapat menerima keadaan dirinya yang akan termanifestasikan dalam bentuk *psychological well-being* (Ryff, 1995)

Dari pengertian yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan realisasi diri dan sejauh mana individu memiliki tujuan-tujuan dalam hidupnya. Secara umum *psychological well-being* dapat diartikan sebagai sebuah rasa bahagia serta mental yang sehat.

2.2.2 Faktor-Faktor Psychological well-being

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

1. Usia

Dalam penelitian Ryff dan Keyes (1995) ditemukan bahwa terdapat perbedaan usia dalam beberapa dimensi *psychological well-being*, penelitian tersebut melibatkan tiga kelompok usia yakni dewasa muda, dewasa tengah, dan lansia. Mereka menemukan bahwa semakin bertambahnya usia maka semakin menurunnya tujuan hidup dan pertumbuhan personal (khususnya pada lansia). Semakin bertambahnya usia seseorang terdapat peningkatan pada dimensi penguasaan lingkungan dan kemandirian (khususnya pada usia dewasa menengah dan lansia). Sedangkan pada dimensi penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak terdapat adanya perbedaan baik antara usia dewasa muda sampai lansia.

2. Jenis Kelamin

Menurut Ryff dalam penelitiannya menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin mempengaruhi dimensi *psychological well-being*. Ditemukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik daripada pria. (Ryff & Singer, 2006) mengungkapkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap adanya perbedaan yang signifikan pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan

pribadi. Dari keseluruhan usia, wanita menunjukkan angka *psychological well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

3. Kesehatan fisik

(Ryff dan Keyes 2014) menggunakan baik bukti empiris dan studi kasus untuk menggarisbawahi bagaimana berbagai dimensi dari hidup bahagia dan sejahtera (*eudaimonic*) dapat berpengaruh terhadap kesehatan seseorang secara umum. Misalnya memiliki sistem kekebalan tubuh yang lebih baik. Penelitian mereka juga menemukan bahwa satu dimensi *psychological well-being* yaitu hubungan positif dengan orang lain terutama penting bagi peningkatan kesehatan.

4. Status sosial ekonomi

Penelitian yang dilakukan (Ryff & Singer, 2006) meneliti dampak dari kemiskinan terhadap kebahagiaan dengan menggunakan alat ukur *psychological well-being*, mereka menemukan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan personal. Terdapat banyak efek negatif dari status sosial ekonomi yang rendah pada dimensi-dimensi *psychological well-being* tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbandingan sosial dimana individu yang lebih miskin membandingkan diri mereka untuk meraih sumber daya yang dapat menyesuaikan kesenjangan yang dirasakannya tersebut.

5. Pendidikan dan pekerjaan

Pendidikan dan pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being*. (Ryff dan Singer, 2006) menemukan bahwa semakin tinggi

tingkat pendidikan dan pekerjaan seseorang, maka ia akan memiliki tingkat *psychological well-being* yang semakin tinggi pula.

6. Dukungan Sosial

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

7. Religiusitas

Penelitian-penelitian mengenai psikologi dan religiusitas yang dilakukan (Krause, 2003) menemukan hubungan positif antara religiusitas dan *psychological well-being*. Ellison menjelaskan bahwa antara religiusitas dengan *psychological well-being* memiliki korelasi yang kuat, dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan membantu individu untuk mencapai *psychological well-being*-nya. Individu akan lebih mudah merasakan peningkatan *psychological well-being* ketika memiliki tingkat religiusitas yang baik walaupun individu tersebut memiliki kecenderungan ekstraversi yang rendah.

2.2.3 Dimensi *Psychological Well-being*

Ryff (1989), mengemukakan bahwa pondasi untuk diperolehnya kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis dapat berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*). Pondasi tersebut terdiri atas enam dimensi pendukung dimana masing-masing dimensi menjelaskan

tantangantantangan yang dapat dihadapi individu untuk berfungsi secara penuh dan positif. Dimensi-dimensi tersebut yaitu :

1) Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Penerimaan diri merupakan suatu ciri utama dari kesehatan mental yang sama dengan karakteristik individu yang dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan memiliki kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. Kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalani. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan bersikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada didalam dirinya, baik positif maupun negatif, dan memiliki pandangan yang positif terhadap masa lalu. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik akan memunculkan rasa tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa terhadap pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini atau menimbulkan perasaan ingin menjadi orang lain (Ryff, 1989).

2) Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations with Others*)

Dimensi penting lain dari *psychological well-being* adalah kemampuan individu untuk membina hubungan yang hangat dengan orang lain. Individu yang matang digambarkan sebagai individu yang mampu untuk mencintai dan membina hubungan interpersonal yang dibangun atas dasar saling percaya. Individu juga memiliki perasaan empati dan kasih sayang yang kuat terhadap sesama manusia dan mampu memberikan cinta, memiliki persahabatan yang mendalam, dan mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi orang lain dengan baik. Selain itu,

menurut teori perkembangan masa dewasa, individu juga perlu untuk memiliki kedekatan (*intimacy*) dengan orang lain dan mampu memberikan bimbingan dan arahan kepada orang lain (*generativity*). Semua ciri yang ditekankan di atas merupakan karakteristik penting dari konsep *psychological well-being*.

Menurut Ryff (1995), semakin besar kemampuan individu dalam membina hubungan interpersonal, akan menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mampu berempati, menyayangi, menjalin keintiman dengan orang lain, memahami konsep memberi dan menerima dalam sebuah hubungan. Sebaliknya, individu yang hanya mempunyai sedikit hubungan dengan orang lain akan sulit bersikap hangat dan tidak mau memiliki ikatan dengan orang lain, tidak bersedia berkompromi untuk mempertahankan hubungan yang penting dengan orang lain.

3) Kemandirian (*Autonomy*)

Dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku sendiri tanpa adanya kendali dari orang lain atau tidak mencari persetujuan orang lain. Seseorang yang mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir serta bertindak laku dengan cara-cara tertentu, dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, menandakan bahwa individu tersebut baik dalam dimensi ini. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain, dan cenderung bersifat konformis (Ryff, 1995).

4) Penguasaan Terhadap Lingkungan (*Enviromental Mastery*)

Dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai kondisi psikisnya. Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi psikisnya. Menurut Ryff (1995) individu dengan *psychological well-being* yang baik memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi, memiliki rasa menguasai, berkompotensi dalam mengatur lingkungan, mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks, menggunakan kesempatan yang ditawarkan lingkungan secara efektif dan mampu memilih dan menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadinya. Sebaliknya, individu yang kurang baik pada dimensi ini akan menampakkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, sulit mengembangkan lingkungan sekitar, kurang menyadari kesempatan yang ditawarkan di lingkungan dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar

5) Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Adanya tujuan hidup yang jelas merupakan bagian penting dari karakteristik individu yang memiliki *psychological well-being*. Individu yang berada dalam kondisi ini diasumsikan memiliki keyakinan yang dapat memberikan makna dan arah bagi hidupnya. Individu yang memiliki *psychological well-being* perlu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidup yang dijalaninya, Pandangan Frankl (Koeswara, 1992) tentang kesehatan psikologis menekankan pada keinginan atau kehendak untuk bermakna. Individu yang merasa kehilangan

makna hidup, tanpa tujuan dan arah akan membuat individu tersebut merasa bosan dalam menjalani kehidupannya. Perasaan tidak bermakna merupakan perasaan dimana individu tidak berhasil menyadari arti hidup yang bermanfaat bagi dirinya.

Individu yang memiliki rasa keterarahan dalam hidup memiliki rasa keberartian pada kehidupan saat ini dan masa lalu, memegang kepercayaan yang memberikan tujuan hidup dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam hidup dapat dikatakan mempunyai dimensi tujuan hidup yang baik. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini mempunyai perasaan bahwa tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, tidak melihat adanya manfaat dalam masa lalu kehidupannya, dan tidak memiliki kepercayaan yang membuat hidup lebih berarti. Dimensi ini dapat menggambarkan kesehatan mental karena kita tidak dapat melepaskan diri dari keyakinan yang dimiliki individu mengenai tujuan dan makna kehidupan ketika mendefinisikan kesehatan mental (Ryff, 1995).

6) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dimensi pertumbuhan pribadi menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. Dimensi ini dibutuhkan oleh individu agar dapat optimal dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, misalnya dengan keterbukaan terhadap pengalaman. Seseorang yang baik dalam dimensi ini mempunyai perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi yang terdapat di dalam dirinya, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik

dalam dimensi ini akan menampilkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, mempunyai perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang stagnan, dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalani (Ryff, 1995).

2.3 Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement*

Perawat yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta akan mengambil keputusan mengoreksi jika diperlukan (Bakker & Leiter, 2010)

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

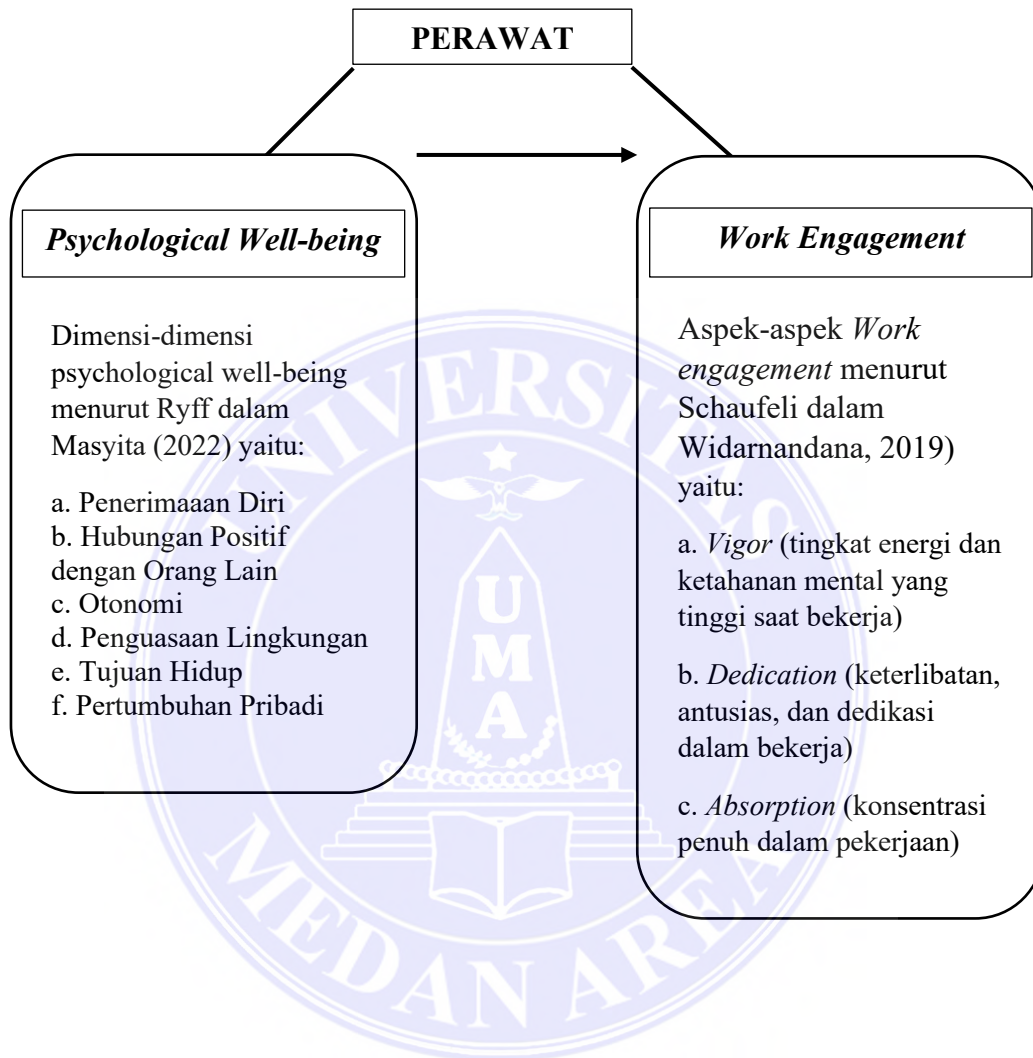
Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Wright & Cropanzano (2000) bahwa *psychological well-being* berkaitan dengan tingkat performansi yang tinggi dan berbagai kepuasan dalam pekerjaan. Secara garis besar, jika seseorang dapat meningkatkan *psychological well-being* maka seseorang tersebut juga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

meningkatkan performa dan kepuasan dalam bidang pekerjaan. Perawat yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan atau *work engagement* yang tinggi pula. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Robertson & Cooper dalam Kimberly & Dharmayati, 2013) yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *work engagement* yang dimiliki perawat dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, dimana pada kondisi tersebut perawat memiliki kondisi psikologis yang sehat sekaligus tingkat *work engagement* yang tinggi dan berlangsung dalam waktu yang lama.

Robertson & Cooper (Kimberly & Dharmayati, 2013). juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dimana tingginya *psychological well-being* dapat membantu meningkatkan *work engagement* dan begitu pula sebaliknya, rendahnya *psychological well-being* akan menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* seseorang.

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

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Rencana waktu penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 27 November sampai 2 Desember 2023 dan tempat penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan dan UPT Puskesmas Sukaramai

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang dipakai dalam melakukan penelitian ini adalah kuesioner yang berfungsi sebagai sarana pengumpulan data, yang disebarakan kepada responden, Selanjutnya, dalam penelitian ini, digunakan program aplikasi komputer yang disebut *Jeffrey's Amazing Statistics Program* versi 0.18.3 (JASP), yang berfungsi untuk menentukan serta menganalisis hasil penelitian.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, serta penelitian ini dapat dianggap sebagai penelitian yang mendalami hubungan kausal, sesuai dengan judul dari penelitian. Sejalan dengan hipotesis dalam penelitian yang diajukan peneliti, Peneliti memakai metode analisis korelasi *spearman's rho*. Pemilihan teknik korelasi ini dilatar belakangi oleh tujuan penelitian, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara satu variabel bebas (*psychological well-being*) dengan satu variabel terikat (*work engagement*).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan samper

3.4.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi merujuk pada keseluruhan objek yang terkait dengan variabel yang relevan dengan masalah penelitian. Dengan demikian, selama suatu variabel masih relevan dengan topik yang sedang diteliti, variabel tersebut dianggap sebagai bagian dari populasi penelitian. (Nursalam, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai dengan jumlah keseluruhan 63 perawat, dibawah ini data jumlah sampel penelitian.

Tabel 3.1 Data Jumlah Populasi

| NO | PUSKESMAS | Jumlah Perawat |
|-------|---------------------------|----------------|
| 1 | UPT Puskesmas Desa Binjai | 18 |
| 2 | UPT Puskesmas Bromo | 23 |
| 3 | UPT Puskesmas Sukaramai | 22 |
| TOTAL | | 63 |

3.4.2. Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Dalam menentukan sampel apabila populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasinya, tetapi jika subjek di atas 100 orang maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% (Arikunto, 2006). Total sampling merujuk pada teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel secara keseluruhan dari populasi yang ada, dikarenakan populasi yang ada hanya 63 orang saja atau tidak lebih dari 100 orang.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Setelah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian selanjutnya peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 11 November 2023. Surat izin tersebut peneliti serahkan ke Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan lalu surat balasan dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan saya serahkan ke Dinas Kesehatan Kota Medan dan surat balasan dari Dinas Kesehatan sebagai bukti kesediaan UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai untuk dijadikan tempat penelitian dan pengambilan data. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area memberikan surat izin penelitian serta semua dokumen telah peneliti persiapkan untuk melakukan penelitian, kemudian peneliti menyerahkan dokumen tersebut kepada bagian tata usaha di UPT Puskesmas Desa Binjai, UPT Puskesmas Bromo dan UPT Puskesmas Sukaramai.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Dalam rangka mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat menunjukkan hasil sesuai dengan teori serta seberapa dapat diandalkan atau konsisten pengukuran item, peneliti melakukan teknik validitas dengan validitas konstruk dan reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's*. Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *work engagement* dan *psychological well-being* persiapan alat ukur yang digunakan yaitu:

1. Skala *Work engagement*

Penelitian Skala *work engagement* menggunakan skala adaptasi yang telah disusun oleh (Widarnandana 2019) yang disusun berdasarkan 3 aspek *work engagement* yaitu (*Vigor*), (*Dedication*) dan (*Absortion*). Skala *work engagement*

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 susunan jawaban dan skor favorable dan unfavorable pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu : Favorable = Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor: 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor: 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 1. Unfavorable = Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor: 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor: 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 4.

Tabel 3.2 Butir Skala *Work engagement* Sebelum Uji Coba

| Dimensi | Indikator | Nomor Aitem | | Total |
|--------------|---|-------------|--------------|-------|
| | | Favourable | Unfavourable | |
| Vigor | Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan | 3 | - | 1 |
| | Pekerjaan menjadi sebuah amanah atau tanggung jawab | 5 | - | 1 |
| | Mengerjakan tugas secara maksimal | 1 | - | 1 |
| | Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 2 | 4 | 2 |
| Dedication | Fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalankan | 7,15 | - | 2 |
| | Selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjaannya | 12 | - | 1 |
| | Bekerja untuk kemajuan instansi | 6 | - | 1 |
| | Ikhlas dalam bekerja dan tidak dianggap sebagai beban | 10 | - | 1 |
| Absorption | Sangat menikmati dalam bekerja | 8,11,13 | 17 | 4 |
| | Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan | 18,19 | 14 | 3 |
| | Totalitas di dalam bekerja | 16 | 9 | 2 |
| Total | | 15 | 4 | 19 |

2. Skala *Psychological well-being*

Dalam skala *psychological well-being* Peneliti menggunakan skala adaptasi yang telah disusun oleh (Masyita, 2022) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yaitu: hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, pertumbuhan pribadi,

tujuan hidup, otonomi, dan penguasaan lingkungan. Dengan menggunakan skala likert yang memiliki 4 susunan jawaban dan skor favorable dan unfavorable pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu : Favorable = Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor: 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor: 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 1. Unfavorable = Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor: 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor: 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor: 4.

Tabel 3.3 Butir Skala *Psychological well-being* Sebelum Uji Coba

| Dimensi | Indikator | No. Item | | Jumlah |
|------------------------------------|---|------------|--------------|-----------|
| | | favourable | Unfavourable | |
| Penerimaan diri | Menerima kelebihan dan kekurangan pada diri sendiri | 8 | 19 | 2 |
| | Bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalani | 1 | 17 | 2 |
| Hubungan positif dengan orang lain | Memiliki hubungan harmonis dengan orang lain | 6 | 13 | 2 |
| | Memiliki rasa empati kepada orang lain | 5 | 18 | 2 |
| Otonomi | Bertindak sesuai keyakinan diri sendiri | 9 | 15 | 2 |
| | Mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain | 2 | - | 1 |
| Penguasaan lingkungan | Menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi | 12 | 16 | 2 |
| | Mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang ada di lingkungan sosial | - | 7,1 | 2 |
| Tujuan hidup | Memiliki tujuan tertentu | 3 | 11 | 2 |
| | Mampu memberikan makna tertentu pada kehidupan yang dijalani | - | 20 | 1 |
| Pertumbuhan pribadi | Menyadari potensi diri | 4 | - | 1 |
| | Adanya perubahan menjadi pribadi yang efektif | 14 | - | 1 |
| Total | | 10 | 10 | 20 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji spearman's rho didapatkan nilai signifikan $r = 0.31$ dan hasil p -value sebesar $< 0,05$) *psychological well-being* dan *work engagement* pada perawat di UPT Puskesmas Kota Medan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi *work engagement* begitu pula sebaliknya, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
2. Mean hipotetik *psychological well-being* dengan kategori rendah terdapat 1 orang dengan nilai hipotetiknya 1,59, kategori sedang terdapat 61 orang dengan nilai hipotetiknya 96,8 dan kategori tinggi terdapat 1 orang dengan nilai hipotetiknya 1,59 dan Mean empirik *psychological well-being* dengan kategori rendah terdapat 7 orang dengan nilai empirik 11,1, kategori sedang terdapat 49 orang dengan nilai empirik 77,8 dan kategori tinggi terdapat 7 orang dengan nilai empirik 11,1.
3. Mean hipotetik *work engagement* dengan kategori rendah terdapat 1 orang dengan nilai hipotetiknya 1,59 dan kategori sedang terdapat 62 orang dengan nilai hipotetiknya 98,4 dan Mean empirik *work engagement* dengan kategori rendah terdapat 6 orang dengan nilai empirik 9,52 dengan kategori sedang terdapat 49 orang dengan nilai empirik 77,8 dan kategori tinggi terdapat 8 orang dengan nilai empirik 12,7.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu berupa saran sebagai berikut:

1. Saran Kepada Perawat

Diharapkan kepada perawat agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* dengan cara memperhatikan kondisi *psychological well-being*. Namun jika perawat merasakan penurunan dalam *work engagement* sebaiknya perawat mencari dukungan sosial berupa, membangun lingkungan kerja yang positif dengan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan berdiskusi dengan rekan atau atasan jika mengalami kesulitan dalam bekerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

2. Saran Kepada Pihak Puskesmas

Diharapkan kepada pihak Puskesmas agar dapat memberikan pelatihan atau seminar untuk perawat yang berfokus pada peningkatan *psychological well-being* dan bagaimana cara menjaga *work engagement* perawat tetap tinggi. Kemudian pihak Puskesmas juga dapat memberikan insentif berupa bonus atau penghargaan kepada para perawat yang senantiasa menjaga *work engagement* dengan baik sehingga para perawat lain akan terpacu untuk menjaga dan meningkatkan *work engagement* mereka serta dapat berkontribusi lebih kepada instansi terkait.

3. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan PPSDM. (2017). *Rencana Aksi Program Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2015-2019*. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Bakker, A. B., & leither, M. P. (2010). *Work engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). *Work engagement pada Petugas Layanan Work engagement on Service Officer*. *Philanthropy Journal of Psychology*. Vol 5 Nomor 2 (2021), 329-346. ISSN 2580-8532
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173.
- Engelbrecht, S. (2006). *Motivation and Burnout in Human Service Work The Case of Midwifery in Denmark*. National Institute of Occupational Health.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. Jossey Bass.
- Hadi, & Parmadiningsih. (2000). *Panduan Seri Program Statistik. Manual SPS Paket Midi*. Fakultas Psikologi UGM.
- Hotner Tampubolon, S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- keyes, Ryff, C. D., & Hughes, D. L. (2003). Status inequalities, perceived discrimination, and eudaimonic well-being: Do the challenges of minority life hone purpose and growth? In *Journal of Health and Social Behavior* (Vol. 44, Issue 3, pp. 275–291). American Sociological Association
- Kimberly, & Dharmayati, S. B. U. (2013). *Hubungan Psychological well-being dan Work engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang*.
- Krause, N. (2003). *Religious Meaning and Subjective Well-being in Late Life*.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-being Di Dunia Kerja* (T. Hidayati, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada Redaksi.

- Masyita, S. (2022). *Hubungan Psychological well-being Dengan Work engagement Pada Karyawan Di Pt . Suriatama Mahkota Kencana*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Paramitta, A., & Irvan D. P. A. (2020). *Work engagement* Ditinjau dari Psychological *Well-being* pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4, 45–56.
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75*.
- Prakash, P., Kashyap, B., & Supervisor, R. (2021). *Relationship Between Employees' Workplace Well-being and Work Engagement*. 20(2), 2300–2306.
- Render, B., & Heizer, J. (2014). *Manajemen Operasi* (11th ed.). Salemba Empat.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full *engagement*: The integration of employee *engagement* and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336.
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological well-being in Adult Life*. *Current Directions in Psychological Science*. 4, 99–104.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological *Well-being* revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Safinaz, I., & Izzati, U. A (2022). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan *Work engagement* Pada Guru Smk. Volume 9 Nomor 4 (2022): Jurnal Penelitian Psikologi.
- Salamah, Lyly Daris. (2018). Hubungan Antara Psychological *Well-being* Dengan Work Engagement Pada Pengurus Pondok Pesantren X. *Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *21. 37 Health psychology: biopsychosocial interactions* (7 edition). JOHN WILEY & SONS, INC.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes Utrecht Work engagement Scale Preliminary Manual*.

- Smythe, J. (2007). *The CEO: The Chief Engagement Officer Turning Hierarchy Upside Down to Drive Performance*. Gower Publishing.
- Wellins, R. & Concelman, J. 2005. Creating a Culture for Engagement, Workforce Performance Solutions. Retrieved from www.WPSmag.com
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 235–244.







Lembar Persetujuan Responden (Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama :

Umur :

Alamat :

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul, **“Hubungan *Psychological well-being* Dengan *Work engagement* Pada Perawat Di Upt Puskesmas Desa Binjai Dan Upt Puskesmas Bromo”** dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapa pun dengan ketentuan:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah
- b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apa pun.

Medan,, 2023

Responden

(.....)

KUESIONER

Assalamualaikum Wr, Wb.

Selamat Siang

Dengan Hormat,

Saya Taufiqurrahman, Mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (Skripsi). Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya.

DATA IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian /Divisi :

Lama Bekerja : Tahun

Keterangan cara pengisian :

1. Berikut ini terdapat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan diri Anda
2. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya. Pilih jawaban dengan sejujur-jujurnya dan sungguh-sungguh.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah, maupun baik atau buruk, karena jawaban setiap orang berbeda-beda.

Berilah Tanda Checklist (√) Pada Kotak dan Pilih Salah Satu Jawaban yang Tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

*** Segala sesuatu mengenai kerahasiaan baik identitas diri dan jawaban akan peneliti rahasiakan sepenuhnya**

| No | Pertanyaan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 1 | Saya bersemangat ketika berangkat bekerja | | | | |
| 2 | Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | | | | |
| 3 | Saya senang membuat solusi baru dalam menjalankan tugas yang sulit | | | | |
| 4 | Saya menyelesaikan pekerjaan biasanya mendekati tenggat waktu | | | | |
| 5 | Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya | | | | |
| 6 | Saya selalu berusaha dan memberikan sumbangsih untuk kemajuan instansi | | | | |
| 7 | Pekerjaan yang saya lakukan menjadi sebuah tantangan yang harus dijalani | | | | |
| 8 | Saya merasa waktu berjalan dengan cepat apabila sudah bekerja | | | | |
| 9 | Saat bekerja saya selalu mengecek jam, untuk menunggu waktu pulang | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa pekerjaan/tugas saya adalah sumber inspirasi dalam kehidupan saya | | | | |
| 11 | Saya merasa bahagia terhadap pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 12 | Saya selalu ingin memberikan kontribusi terbaik pada pekerjaan | | | | |
| 13 | Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor | | | | |
| 14 | Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu untuk pulang | | | | |
| 15 | Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya | | | | |
| 16 | Saya rela mengorbankan waktu istirahat saya demi menyelesaikan tugas/pekerjaan | | | | |
| 17 | Saya selalu memikirkan pekerjaan dan posisi selain dari posisi yang saya tempati saat ini | | | | |
| 18 | Saat saya bekerja, saya fokus dalam bekerja dan melupakan hal lain disekitar saya | | | | |
| 19 | Saya senantiasa ingat kepada pekerjaan/tugas yang harus saya selesaikan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 20 | Saya adalah pribadi yang percaya diri dan positif | | | | |
| 21 | Saya mampu mengambil keputusan walaupun sedang dalam tekanan orang lain | | | | |
| 22 | Saya memiliki tujuan hidup yang jelas | | | | |
| 23 | Saya akan terus belajar untuk mengasah potensi dalam diri saya | | | | |
| 24 | Saya tidak bisa melihat rekan saya kesulitan, hati saya terpancung untuk membantunya | | | | |
| 25 | Saya berteman baik dengan teman sejawat walaupun berada di lingkungan yang baru | | | | |
| 26 | Saya sering merasa bahwa kegiatan sehari – hari saya tidak penting dan tidak bermanfaat | | | | |
| 27 | Saya menyadari bahwa saya memiliki banyak kekurangan dan itu merupakan hal yang wajar | | | | |
| 28 | Saya melakukan sesuatu sesuai yang saya anggap sesuai dengan standar pribadi saya | | | | |
| 29 | Saya lebih senang menghabiskan waktu di rumah jika sedang tidak bekerja | | | | |
| 30 | Saya tidak memiliki keinginan kuat untuk mencapai cita – cita hidup saya | | | | |
| 31 | Saya suka bertemu dengan orang baru yang akan menambah koneksi atau relasi saya | | | | |
| 32 | Saya sulit untuk akrab dengan orang lain | | | | |
| 33 | Saya sudah menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih produktif dari pada sebelumnya | | | | |
| 34 | Ketika melakukan sesuatu saya takut akan tidak sesuai dengan ekspektasi orang lain | | | | |
| 35 | Saya terpaksa mengikuti suatu kegiatan hanya untuk terlihat sibuk | | | | |
| 36 | Saya merasa kehidupan saya begitu sulit untuk dijalani | | | | |
| 37 | Saya tidak peduli dengan keadaan rekan saya | | | | |
| 38 | Saya tidak bisa berdamai dengan keadaan diri saya | | | | |
| 39 | Saya hanya sekedar menjalani hari – hari di hidup saya tanpa tahu maknanya | | | | |



Hasil Data Penelitian *Work engagement*

| no | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 9 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 11 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 12 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 16 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 24 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 55 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 61 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 62 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Hasil Data Penelitian *Psychological Well-Being*

| no | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 7 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 16 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 19 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 28 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 30 | 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 | |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 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 | 2 | 2 | 2 | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 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 | |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 53 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 56 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | |
| 61 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 62 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | |
| 63 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |



Reliabilitas Skala Work engagement

Frequentist Scale Reliability Statistics

| Estimate | Cronbach's α |
|--------------------|---------------------|
| Point estimate | 0.81 |
| 95% CI lower bound | 0.73 |
| 95% CI upper bound | 0.87 |

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

| Item | If item dropped | |
|------|---------------------|-----------------------|
| | Cronbach's α | Item-rest correlation |
| Y1 | 0.79 | 0.59 |
| Y2 | 0.82 | 0.13 |
| Y3 | 0.81 | 0.33 |
| Y4 | 0.82 | 0.18 |
| Y5 | 0.80 | 0.37 |
| Y6 | 0.81 | 0.28 |
| Y7 | 0.80 | 0.39 |
| Y8 | 0.80 | 0.40 |
| Y9 | 0.81 | 0.29 |
| Y10 | 0.82 | 0.06 |
| Y11 | 0.80 | 0.48 |
| Y12 | 0.81 | 0.31 |
| Y13 | 0.82 | 0.12 |
| Y14 | 0.79 | 0.64 |
| Y15 | 0.78 | 0.78 |
| Y16 | 0.80 | 0.40 |
| Y17 | 0.78 | 0.77 |
| Y18 | 0.79 | 0.69 |
| Y19 | 0.81 | 0.22 |

Reliabilitas Skala *Psychological well-being*

Frequentist Scale Reliability Statistics

| | Estimate | Cronbach's α |
|--------------------|----------|---------------------|
| Point estimate | | 0.91 |
| 95% CI lower bound | | 0.88 |
| 95% CI upper bound | | 0.94 |

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

| Item | If item dropped | |
|------|---------------------|-----------------------|
| | Cronbach's α | Item-rest correlation |
| X1 | 0.90 | 0.88 |
| X2 | 0.92 | 0.15 |
| X3 | 0.90 | 0.89 |
| X4 | 0.92 | 0.28 |
| X5 | 0.90 | 0.88 |
| X6 | 0.92 | 0.31 |
| X7 | 0.91 | 0.63 |
| X8 | 0.92 | 0.24 |
| X9 | 0.92 | 0.32 |
| X10 | 0.90 | 0.81 |
| X11 | 0.92 | 0.12 |
| X12 | 0.90 | 0.92 |
| X13 | 0.91 | 0.40 |
| X14 | 0.90 | 0.91 |
| X15 | 0.90 | 0.90 |
| X16 | 0.91 | 0.38 |
| X17 | 0.90 | 0.83 |
| X18 | 0.92 | 0.25 |
| X19 | 0.90 | 0.82 |
| X20 | 0.92 | 0.17 |



Descriptive demographic

Descriptive Statistics

| | Valid | Missing |
|---------------|-------|---------|
| Jenis Kelamin | 63 | 0 |

Frequency Tables

Frequencies for Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent Valid | Percent Cumulative | Percent |
|---------------|-----------|---------------|--------------------|---------|
| Laki-laki | 7 | 11.11 | 11.11 | 11.11 |
| Perempuan | 56 | 88.89 | 88.89 | 100.00 |
| Missing | 0 | 0.00 | | |
| Total | 63 | 100.00 | | |

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | Skewness | Std. Error of Skewness | Kurtosis | Std. Error of Kurtosis | Shapiro-Wilk | P-value of Shapiro-Wilk | Minimum | Maximum |
|--------------------------|-------|----------------|----------|------------------------|----------|------------------------|--------------|-------------------------|---------|---------|
| Work engagement | 45.32 | 5.35 | -0.66 | 0.30 | 2.22 | 0.59 | 0.94 | 6.39×10^{-3} | 27.00 | 60.00 |
| vigor | 14.67 | 3.05 | -0.45 | 0.30 | -0.67 | 0.59 | 0.94 | 2.98×10^{-3} | 8.00 | 19.00 |
| dedication | 14.68 | 2.32 | -0.29 | 0.30 | 0.02 | 0.59 | 0.97 | 0.12 | 8.00 | 20.00 |
| absorption | 13.87 | 1.81 | -0.26 | 0.30 | -0.16 | 0.59 | 0.97 | 0.12 | 9.00 | 18.00 |
| psychological Well-being | 46.52 | 9.25 | 0.27 | 0.30 | 1.99 | 0.59 | 0.93 | 1.16×10^{-3} | 20.00 | 80.00 |
| Penerimaan diri | 9.73 | 2.41 | 0.10 | 0.30 | -0.37 | 0.59 | 0.94 | 2.75×10^{-3} | 4.00 | 16.00 |
| Hubungan positif | 8.48 | 1.85 | 1.21 | 0.30 | 3.67 | 0.59 | 0.89 | < .001 | 4.00 | 16.00 |
| otonomi | 7.11 | 1.82 | 0.49 | 0.30 | -0.04 | 0.59 | 0.91 | < .001 | 3.00 | 12.00 |
| penguasaan lingkungan | 9.57 | 2.23 | 0.30 | 0.30 | 0.02 | 0.59 | 0.93 | 2.10×10^{-3} | 4.00 | 16.00 |
| tujuan hidup | 6.76 | 1.42 | 0.75 | 0.30 | 2.40 | 0.59 | 0.89 | < .001 | 3.00 | 12.00 |
| pertumbuhan pribadi | 4.87 | 1.37 | 0.54 | 0.30 | 0.35 | 0.59 | 0.90 | < .001 | 2.00 | 8.00 |

Descriptive Statistics2

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------------------------|-------|----------------|---------|---------|
| Work engagement | 45.32 | 5.35 | 27.00 | 60.00 |
| psychological Well-being | 46.52 | 9.25 | 20.00 | 80.00 |

Descriptive Statistics JK

Descriptive Statistics

| | | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------------------------|-----------|-------|----------------|---------|---------|
| Work engagement | Laki-laki | 45.29 | 2.14 | 42.00 | 48.00 |
| Work engagement | Perempuan | 45.32 | 5.64 | 27.00 | 60.00 |
| psychological Well-being | Laki-laki | 51.57 | 4.65 | 42.00 | 56.00 |
| psychological Well-being | Perempuan | 45.89 | 9.51 | 20.00 | 80.00 |



Correlation

Correlation Table

| | | Pearson | | Spearman | |
|-----------------|-------------------------|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | r | p | rho | p |
| vigor | - dedication | 0.20 | 0.11 | 0.17 | 0.18 |
| vigor | - absorption | 0.36 ** | 3.99×10^{-3} | 0.25 * | 0.04 |
| vigor | - Penerimaan diri | 0.27 * | 0.03 | 0.25 * | 0.05 |
| vigor | - Hubungan positif | 0.07 | 0.56 | -0.20 | 0.12 |
| vigor | - otonomi | 0.10 | 0.45 | 0.09 | 0.51 |
| vigor | - penguasaan lingkungan | 0.26 * | 0.04 | 0.22 | 0.08 |
| vigor | - tujuan hidup | 0.14 | 0.27 | 0.07 | 0.61 |
| vigor | - pertumbuhan pribadi | 0.26 * | 0.04 | 0.20 | 0.12 |
| dedication | - absorption | 0.42 *** | < .001 | 0.29 * | 0.02 |
| dedication | - Penerimaan diri | 0.56 *** | < .001 | 0.52 *** | < .001 |
| dedication | - Hubungan positif | 0.34 ** | 6.31×10^{-3} | 0.16 | 0.21 |
| dedication | - otonomi | 0.43 *** | < .001 | 0.39 ** | 1.66×10^{-3} |
| dedication | - penguasaan lingkungan | 0.58 *** | < .001 | 0.53 *** | < .001 |
| dedication | - tujuan hidup | 0.50 *** | < .001 | 0.45 *** | < .001 |
| dedication | - pertumbuhan pribadi | 0.50 *** | < .001 | 0.48 *** | < .001 |
| absorption | - Penerimaan diri | 0.06 | 0.63 | -0.05 | 0.72 |
| absorption | - Hubungan positif | 0.42 *** | < .001 | 0.31 * | 0.02 |
| absorption | - otonomi | 0.04 | 0.74 | -0.08 | 0.52 |
| absorption | - penguasaan lingkungan | 0.15 | 0.25 | 5.00×10^{-3} | 0.97 |
| absorption | - tujuan hidup | 0.14 | 0.26 | -0.02 | 0.85 |
| absorption | - pertumbuhan pribadi | 0.14 | 0.29 | 0.05 | 0.71 |
| Penerimaan diri | - Hubungan positif | 0.34 ** | 5.73×10^{-3} | 0.20 | 0.11 |
| Penerimaan diri | - otonomi | 0.76 *** | < .001 | 0.75 *** | < .001 |
| Penerimaan diri | - penguasaan lingkungan | 0.87 *** | < .001 | 0.86 *** | < .001 |
| Penerimaan diri | - tujuan hidup | 0.71 *** | < .001 | 0.70 *** | < .001 |

Correlation Table

| | | Pearson | | Spearman | |
|-----------------------|-------------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|
| | | r | p | rho | p |
| Penerimaan diri | - pertumbuhan pribadi | 0.83 *** | < .001 | 0.88 *** | < .001 |
| Hubungan positif | - otonomi | 0.43 *** | < .001 | 0.34 ** | 6.46×10^{-3} |
| Hubungan positif | - penguasaan lingkungan | 0.39 ** | 1.51×10^{-3} | 0.22 | 0.08 |
| Hubungan positif | - tujuan hidup | 0.61 *** | < .001 | 0.53 *** | < .001 |
| Hubungan positif | - pertumbuhan pribadi | 0.34 ** | 6.09×10^{-3} | 0.33 ** | 8.15×10^{-3} |
| otonomi | - penguasaan lingkungan | 0.62 *** | < .001 | 0.63 *** | < .001 |
| otonomi | - tujuan hidup | 0.72 *** | < .001 | 0.69 *** | < .001 |
| otonomi | - pertumbuhan pribadi | 0.74 *** | < .001 | 0.73 *** | < .001 |
| penguasaan lingkungan | - tujuan hidup | 0.66 *** | < .001 | 0.65 *** | < .001 |
| penguasaan lingkungan | - pertumbuhan pribadi | 0.71 *** | < .001 | 0.74 *** | < .001 |
| tujuan hidup | - pertumbuhan pribadi | 0.68 *** | < .001 | 0.72 *** | < .001 |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Correlation 2**Correlation Table**

| Variable | Work engagement | psychological well-being |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| 2. psychological Well-being | Pearson's r | 0.45 *** |
| | p-value | < .001 |
| | Spearman's rho | 0.31 * |
| | p-value | 0.01 |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$





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 : 2751/FPSI/01.10/XI/2023 11 November 2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Riset dan Inovasi Daerah Pemko Medan
 di
 Tempat

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

Nama : **Taufiqurrahman**
 NPM : **198600110**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**


untuk melaksanakan pengambilan data di **UPT Puskesmas Desa Binjai dan UPT Puskesmas Bromo, Jl. M. Nawi Harahap No. 2, Binjai, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara, 20228 dan Jl. Ikhlas, Binjai, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara, 20228** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Tenaga Kesehatan Di UPT Puskesmas Desa Binjai dan UPT Puskesmas Bromo"**.

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 Instansi 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




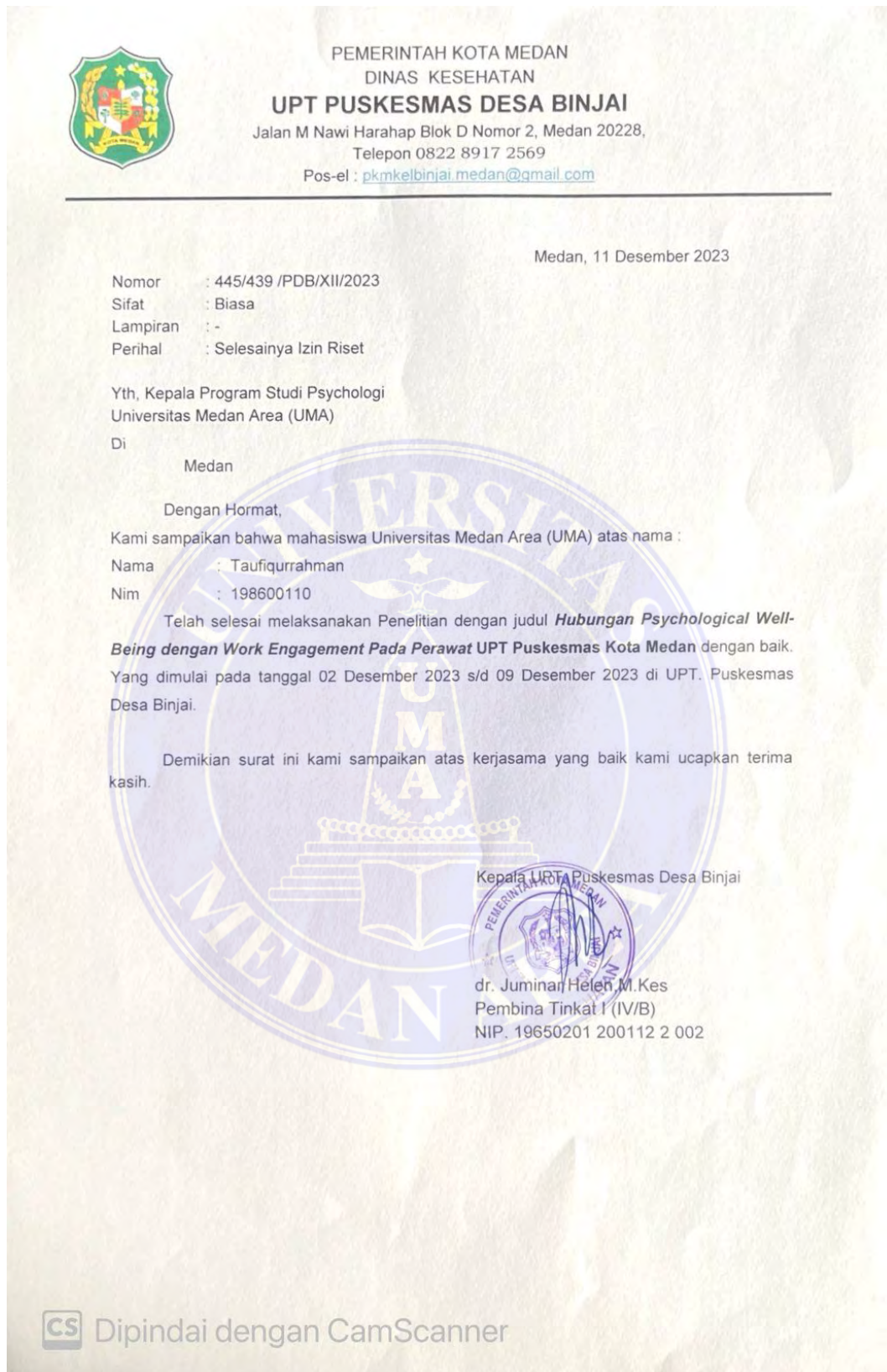
Chair Affili S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip









**PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS BROMO**

Jl. Rotary No. 5 Medan, Kode Pos : 20228
e-mail : pkmbromo.medan@gmail.com telp : (061) 7343700

Nomor : 445/PBR/DE/292.02/XII/2023 Medan, 04 Desember 2023
Hal : Balasan Izin Riset


Kepada Yth
Kepala Program Studi Psychologi
Universitas Medan Area (UMA)
Di_
Medan

Dengan Hormat, disampaikan bahwa Mahasiswawi Universitas Medan Area (UMA) yang namanya tersebut dibawah ini :

| No | Nama | Nim |
|----|----------------|-----------|
| 1 | TAUFIQURRAHMAN | 198600110 |

Telah selesai melaksanakan *Penelitian* dengan Judul *Hubungan Psychological Well-Being dengan Work Engagement Pada Perawat UPT. Puskesmas Kota Medan*, di UPT Puskesmas Bromo dilakukan dengan baik, yang di mulai pada tanggal **22 Nopember 2023 s/d 01 Deember 2023** di UPT. Puskesmas Bromo. Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Kepala UPT Puskesmas Bromo
(Drs. Evi Erlinda Wati, M.K.M)
NIP. 19740919 200604 2 006



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS SUKARAMAI
(RAWAT JALAN)
 Jalan A.R. Hakim Gg. Kantil No. 8 – Medan 20216 Telp.(061)7326873
 email pkm.sukaramai@gmail.com

Nomor : 445/ 168 /SKRM.A/II/ 2024 Medan, 01 Februari 2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Selesaiya Izin Riset

Yth, Kepala Program Studi Psychologi
 Universitas Medan Area (UMA)
 Di-

Medan

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa mahasiswa Universitas Medan Area (UMA) atas nama ;

Nama : Taufiqurrahman
 Nim : 198600110

Telah selesai melaksanakan Penelitian dengan judul *Hubungan Psychological Well-Being dengan Work Engagement Pada Perawat* UPT Puskesmas Kota Medan dengan baik, yang dimulai pada Tanggal 23 Desember 2023 s/d 17 Januari 2024 di UPT Puskesmas Sukaramai.


Demikian di sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Kepala UPT Puskesmas Sukaramai



dr. Fera Margaretha Manalu, M.Kes
 Pembina Tingkat I / IV b
 NIP. 19700702 200212 2 001





Dipindai dengan CamScanner