
WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PEKERJA KONSTRUKSI LAPANGAN PT BUMI NUSANTARA INDAH KABUPATEN PALI

Nuzsep Almigo¹, Agnesia Tamarani²

^{1,2}Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

Email: agnesiatarani08@gmail.com

Article Info

Submit:

29 Februari 2024

Revised:

22 April 2024

Published:

30 September 2024

Kata kunci:

*Pekerja; work engagement;
psychological well-being*

Keywords:

Workers; work engagement;
psychological well-being

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Populasi dalam penelitian sebanyak 150 pekerja konstruksi lapangan dengan jumlah sampel sebanyak 105 pekerja konstruksi lapangan yang didapatkan melalui teknik random purposive sampling. Alat ukur yang digunakan yakni menggunakan skala psychological well-being dan skala work engagement. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan nilai korelasi antara variabel psychological well-being dengan work engagement, yaitu dengan nilai $R = 0,831$ dengan nilai $R^2 = 0,691$ dan $P = 0,000$ dimana nilai $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological well-being dengan work engagement pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah.

Abstract

This research aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement in field construction workers at PT Bumi Nusantara Indah, PALI Regency. The hypothesis proposed in this research is that there is a relationship between psychological well-being and work engagement in field construction workers at PT Bumi Nusantara Indah, PALI Regency. The population in the study was 150 field construction workers with a sample size of 105 field construction workers obtained through a random purposive sampling technique. The measuring instruments used are the psychological well-being scale and the work engagement scale. The data analysis technique uses simple regression analysis techniques. Based on the results of the research carried out, the correlation value between the psychological well-being variable and work engagement was obtained, namely with a value of $R = 0.831$ with a value of $R^2 = 0.691$ and $P = 0.000$ where the value of $p < 0.01$. This shows that there is a significant relationship between psychological well-being and work engagement of PT Bumi Nusantara Indah field construction workers.

Publikasi: Prodi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Islam Jember E-ISSN 2623-033

PENDAHULUAN

PT. Bumi Nusantara Indah adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang telah memiliki kualifikasi. Klasifikasi pengerjaan proyek-proyek yang dijalankan dan dikerjakan oleh PT ini terdiri dari yang pertama, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan hunian tunggal dan koppel. Kedua, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial. Ketiga, jasa pelaksana untuk bangunan gedung lainnya. Keempat, jasa pelaksana konstruksi instalasi perpipaan, gas, energi (pekerjaan rekayasa). Kelima, jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), rel kereta api dan landasan pacu bandara. Pada PT. Bumi Nusantara Indah terdapat pekerja konstruksi di kantor dan pekerja konstruksi di lapangan. Pekerja konstruksi di kantor memiliki tugas dalam mengawasi kegiatan pelaksanaan konstruksi yang dijalankan. Sementara itu pada pekerja konstruksi di lapangan bertugas untuk terjun langsung ke lapangan dengan tujuan untuk menyelesaikan fisik dari konstruksi yang dibangun. Fokus pada penelitian ini yakni pada pekerja konstruksi lapangan, hal ini karena pekerja konstruksi lapangan memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih berat dalam pengerjaan proyek pembangunan.

Pada pekerja konstruksi lapangan terdiri dari beberapa bagian pekerja yakni bagian operator alat berat, bagian pekerja las dan bagian tukang. Tugas utama dari bagian operator alat berat ini yakni mengoperasikan berbagai jenis alat berat untuk melakukan pekerjaan konstruksi dengan aman dan efisien sekaligus melakukan perawatan dan pemeriksaan alat berat dengan benar. Tugas utama pada bagian pekerja las yakni menggabungkan berbagai jenis logam dengan menggunakan alat las serta mampu melakukan pengelasan pada berbagai rangka besi dan pipa bangunan. Tugas utama dari bagian tukang bangunan yakni membangun struktur bangunan dengan benar dan kokoh serta melakukan berbagai teknik keterampilan sesuai dengan kebutuhan di bidang pekerjaan bangunan yang dilakukan.

Seiring dengan bertambahnya persaingan dan bertambahnya sebaran PT konstruksi di Indonesia, maka PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI terus berusaha melakukan peningkatan dan pengembangan agar bisa menjadi perusahaan yang unggul. Pencapaian untuk terus menjadikan perusahaan yang unggul menjadikan PT Bumi Nusantara Indah ini menjadi perusahaan yang dapat dipercaya dalam menjalankan pembangunan konstruksi. Kepercayaan ini terbukti dari adanya kerja sama kontrak kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh salah satu PT Pertamina dalam pembangunan konstruksi, saat ini pun PT Pertamina sedang melakukan kontrak kerja dengan PT Bumi Nusantara Indah. Namun disisi lain PT ini juga sering melakukan kontrak kerja pembangunan dengan perusahaan lain sebelum habis masa kontrak kerja dengan perusahaan yang sedang dijalankan Pada permasalahan ini sangat berat dirasakan dan dialami oleh para pekerja konstruksi dibagian lapangan, hal ini karena pekerja konstruksi yang langsung terjun ke lapangan secara langsung dengan mengemban tanggung jawab besar dalam penyelesaian pembangunan yang dijalankan.

Target penyelesaian dalam waktu yang cepat menjadi sebuah tuntutan kerja yang berat dialami oleh pekerja konstruksi lapangan, disamping itu para pekerja konstruksi di lapangan ini juga harus menjalankan pekerjaan diketinggian bangunan dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi, pekerja konstruksi juga sering kali terpapar bahaya seperti bahan kimia berbahaya,

ketinggian, sering kali harus mengangkat benda berat serta melakukan gerakan berulang dan melelahkan.

**Tabel 1.1 Data Kelelahan Kerja Pada
Pekerja Konstruksi Lapangan
Di PT Bumi Nusantara Indah 2023**

No	Kategori	Skor	Jumlah Pekerja	Persentase (%)
1	Ringan	< 30	47	31,4%
2	Sedang	31 – 60	103	68,6%
3	Berat	61 – 90	0	0%
	Jumlah	> 90	150	100%

Sumber : PT. Bumi Nusantara Indah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI mengalami kelelahan kerja. Pada hasil survey tersebut didapatkan hasil sebanyak 31,4% masuk ke dalam kategori kelelahan ringan dan sebanyak 69,6% lainnya mengalami kelelahan sedang. Namun hal yang menarik dari para pekerja konstruksi lapangan ini diketahui para pekerja tetap memiliki keinginan untuk terus bekerja dan menetap di PT ini, meskipun dengan tuntutan kerja yang berat yang mengakibatkan terjadinya kelelahan dalam bekerja.

Fenomena yang dialami para pekerja konstruksi lapangan yang tetap bertahan dan menetap di PT Bumi Nusantara Indah meskipun mengalami tuntutan kerja yang menyebabkan kelelahan kerja karena para pekerja ini mengalami kesulitan mencari pekerjaan lain karena adanya keterbatasan pendidikan terutama pada tempat pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tinggi. Para pekerja lapangan ini didominasi oleh pekerja yang sudah menikah dan berkeluarga, sehingga kebutuhan ekonomi yang besar membuat para pekerja terus bertahan untuk bekerja di PT ini meskipun dengan status sebagai pekerja kontrak. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa para pekerja lapangan memiliki keinginan untuk menetap bertahan yang menjadi salah satu bentuk dari *work engagement* mereka di PT. Bumi Nusantara Indah ini meskipun mengalami berbagai permasalahan yang dihadapi.

Bakker & Leiter, (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pikiran positif yang mana ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan adanya energi positif dan ketahanan mental saat bekerja, serta adanya kegigihan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keadaan individu yang memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya, adanya rasa antusiasme, inspirasi dan rasa bangga dalam bekerja. *Absorption* mengacu pada konsentrasi sepenuhnya dan memiliki rasa senang pada pekerjaannya, sehingga individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Lockwood (Prahara & Hidayat, 2020) mengungkapkan bahwa *work engagement* mengacu pada komitmen seseorang dalam organisasi yang ditunjukkan melalui kerja keras serta mampu bertahan dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological well-being*. Sebagaimana dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bakker (2010) yang mengungkapkan

bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement* yakni pertama, *job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang terkait dengan sumberdaya fisik, elemen organisasi, dan karakteristik sosial dari suatu pekerjaan meliputi otonomi dan dukungan sosial dari rekan kerja. Kemudian kedua yakni *personal resources* adalah sumber daya yang terkait dengan penilaian diri secara positif, ketahanan individu, dan perasaan pribadi tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

Bakker (2010) mengungkapkan bahwa seorang pekerja memerlukan *personal resources* atau sumber daya di dalam diri untuk dapat bekerja secara maksimal. *Psychological well-being* adalah bagian dari *personal resource* pada individu yang jika berinteraksi secara positif akan mengarah kepada keterikatan secara penuh atau *full engagement*. *Psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi. Hal ini karena *psychological well-being* merupakan prediktor yang kuat dalam menunjukkan *work engagement*. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Robertson & Cooper (Anusadela, 2021) yang mengungkapkan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Ryff (Eva & Bisri, 2018) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* sebagai bentuk realisasi dan pencapaian penuh pada potensi dirinya secara baik dan maksimal yang mana dirinya mempunyai tujuan hidup yang baik, mempunyai kepribadian yang mandiri, mampu menerima kekuatan dan kelemahan diri, dapat mengendalikan lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya serta mempunyai pertumbuhan pribadi yang baik dan terus melakukan pengembangan potensi dirinya. Huppert (Sibuea, 2019) berpendapat bahwa *psychological well-being* merupakan suatu kombinasi perasaan baik seperti rasa senang, rasa puas terhadap hidupnya dan rasa mendapatkan dukungan serta kombinasi dari fungsi berpikir yang optimal, individu yang berfungsi secara efektif, memiliki kesehatan mental dan fisik yang sehat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2022) dengan judul hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada Karyawan di PT Suriatama Mahkota Kencana yang dilakukan kepada 43 karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah menunjukkan bahwa *work engagement* terhadap *psychological well-being* memiliki korelasi positif dan signifikan. Sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *psychological well-being* karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2019), Hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada Karyawan PT.X yang dilakukan kepada 49 karyawan di PT X ini menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* memiliki korelasi positif dan signifikan pada *work engagement*. Sehingga dapat diartikan bahwa ketika *psychological well-being* tinggi maka tingkat *work engagement* juga tinggi, sebaliknya jika *psychological well-being* rendah maka tingkat *work engagement* juga rendah.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Khoiriah, 2018) dengan judul pengaruh *psychological well-being* terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-beings* terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah 142 orang pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan.

Penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana. Alat ukur yang digunakan adalah skala keterikatan kerja berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) dan skala *psychological well-being* berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *psychological well-being* terhadap keterikatan kerja pegawai ($R = 0,553$, $p < 0,05$). Dari hasil analisa yang telah dilakukan juga diketahui bahwa *psychological well-beings* memiliki kontribusi sebesar 30% terhadap keterikatan kerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan.

(Rihlati, 2018) terkait dengan judul penelitian tentang Hubungan *Psychological well-beings* dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. Metode pengumpulan data menggunakan kuantitatif korelasional dan subjek dalam penelitian ini berjumlah 170 pegawai. Hasil yang diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan keterikatan kerja dengan nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Sementara itu koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,157$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi *psychological well-beings* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dibahas menunjukkan bahwa adanya kaitan antara variabel *psychological well-being* dan *work engagement*. Oleh sebab itu, penulis ingin mengetahui lebih spesifik lagi tentang hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, pada penelitian ini menggunakan dua variabel, satu variabel bebas dan satunya lagi variabel terikat. Variabel bebas dan variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas : *Psychological well-being* (X)
2. Variabel Terikat : *Work engagement* (Y)

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah dengan jumlah 150 pekerja konstruksi lapangan. Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan teknik *purposive random sampling*. Teknik *purposive random sampling* menurut Sugiyono (Sugiyono & Lestari, 2021) merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian yang dipilih dengan beberapa pertimbangan tertentu dengan tujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Pada penelitian ini dibutuhkan kriteria sampel sebagai berikut :

1. Pekerja konstruksi lapangan
2. Telah bekerja minimal selama 1 tahun
3. Kategori usia 20-50 tahun

Tabel 2.1 Jumlah Keseluruhan Pekerja Konstruksi Lapangan

No	Bagian	Populasi	Sampel	Tryout
1.	Operator	Alat 20	15	5

Berat				
2.	Tukang Bangunan	85	55	30
3.	Tukang Las	45	35	10
Jumlah		150	105	45

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan adaptasi dari tabel Isaac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% Sugiyono & Lestari (2021), adapun berdasarkan tabel diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 105 pekerja konstruksi lapangan. Sebelum penelitian ini dilakukan sebanyak 45 pekerja lapangan diberikan skala uji coba Try Out terlebih dahulu.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni dengan menggunakan angket tertutup, angket tertutup ini adalah angket yang menghendaki jawaban tentang diri responden dan jawaban sudah disediakan oleh peneliti. Angket ini berisi terkait item skala work engagement dan aitem skala psychological well-being. Jenis skala yang digunakan adalah jenis skala likert yang mana Sugiyono (Abdullah Dkk., 2022) mengemukakan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang berguna untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang ataupun sekelompok orang terkait potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan yang ingin diteliti.

Pada skala penelitian ini terdapat dua bentuk pernyataan yakni yang bersifat mendukung atau favorable dan tidak mendukung atau unfavorable. Alternatif jawaban yang digunakan pada tiap-tiap pernyataan terdiri dari 4 alternatif jawaban dengan pemberian skor sebagaimana yang terdapat pada tabel dibawah :

Tabel 2.2 Penskoran dengan Skala Likert

No	Kategori Respon	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorable</i>
1	SS (Sangat Setuju)	4	1
2	S (Setuju)	3	2
3	TS (Tidak Setuju)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Pada skala work engagement instrumen penelitian dimodifikasi sendiri berdasarkan aspek-aspek menurut Schaufeli & Bakker (Sari Dkk., 2022) yaitu mengenai *vigor, dedication dan absorption* dengan jumlah aitem sebanyak 60 pernyataan. Sementara itu pada skala psychological well-being dimodifikasi sendiri berdasarkan aspek-aspek menurut Ryff (Marheni, 2021) yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi. Pada kedua skala ini sebelum diberikan kepada sampel dilakukannya uji coba atau tryout terlebih dahulu untuk menentukan validitas dan reliabilitas aitem.

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau valid tidaknya suatu skala. Uji validitas digunakan untuk mengukur atau valid tidaknya suatu skala. Menurut Arikunto (Budiasuti & Bandur, 2018) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau

kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Suatu pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat dan akurat dan memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan yang diinginkan oleh tujuan pengukuran tersebut. Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item berdasarkan pada pendapat Azwar (Hidayatullah & Shadiqi, 2020) bahwa suatu item dikatakan valid apabila koefisien validitas memiliki makna jika bergerak dari 0.00 sampai 1.00 dan batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap memuaskan jika $r_{ix} \geq 0.30$. Adapun untuk menghitung koefisien korelasi tersebut menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Reliabilitas berasal dari reliability yang mempunyai arti kepercayaan atau konsistensi. Menurut Azwar (Hidayatullah & Shadiqi, 2020). reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur objek ukur. Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada subjek yang sama dengan kata lain untuk menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan konsistensi internal atau lebih tepatnya formula Alpha Cronbach. Adapun reliabilitas dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 maka reliabilitas alat ukurnya semakin tinggi, sebaliknya jika koefisien reliabilitas alat ukurnya mendekati 0 maka semakin rendah tingkat reliabilitasnya.

Metode analisa data yang diterapkan pada penelitian ini meliputi dari tahap uji asumsi/prasyarat dan tahap uji hipotesis, dalam hal ini uji asumsi/prasyarat terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah skor variabel diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Menurut Hadi (Hidayatullah & Shadiqi, 2020) anggapan bahwa skor variabel yang dianalisis mengikuti hukum sebaran normal baku (kurva) dari Gauss. Jika sebarannya normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai bila p dari nilai Z (kilmogrov-Smirnov) $> 0,05$ maka sebaran normal, dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for Windows. Uji linearitas ditujukan untuk menjelaskan suatu hubungan antar variabel yang bersifat linear. Pada uji linearitas ini menggunakan linearity dengan tujuan untuk melihat hubungan antar variabel yang dilaksanakan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for the social sciences) versi 26.0 for windows. Jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan linear, tetapi jika $p < 0,05$ maka hubungannya tidak linear.

Uji asumsi analisis yang terdiri dari uji normalitas data uji linieritas sudah dilakukan, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Sebagaimana telah ditemukan sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Maka peneliti memilih teknik yang digunakan dalam uji hipotesis ini dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS (statistical package for the social sciences). Pada teknik ini digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan positif ataupun

negatif antar variabel yang diteliti juga ditunjukkan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat jika mengalami penurunan ataupun kenaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Instrumen variabel penelitian menjadi 2 yaitu instrumen *work engagement* sebanyak 55 aitem dan instrumen *psychological well-being* sebanyak 56 aitem yang telah disebar kepada 105 sampel pekerja konstruksi lapangan.

Tabel 3.1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Skor Yang Diperoleh (Empirik)			
	Mean	SD	XMin	Xmax
Work Enggagement	177.59	13.745	148	199
Psychological Well-Being	152.65	26.100	101	201

Keterangan : Mean : Nilai Rata-rata
 SD : Standar Deviasi
 Xmin : Skor Total Minimum
 Xmas : Skor Total Maximum

Berdasarkan tabel 3.1. diatas, maka dapat diketahui bahwa Mean empirik pada variabel *work engagement* sebesar 177.59 dengan nilai standar deviasi yang dimiliki sebesar 13.745. Sementara itu, Mean empirik pada variabel *psychological well-being* sebesar 152.65 dengan nilai standar deviasi yang dimiliki sebesar 26.100.

Tabel 3.2 Kategorisasi Sampel Penelitian alat ukur *Work Engagement*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 177,59$	Tinggi	60	57%
$X \leq 177,59$	Rendah	45	43%
Total		105	100%

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, kategorisasi sampel penelitian alat ukur *work Engagement* maka dapat dilihat bahwa sebanyak 105 pekerja lapangan PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 60 pekerja konstruksi lapangan atau setara dengan 57% yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 45 pekerja kongsruksi lapangan atau setara dengan 43% yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja konstruksi lapangan memiliki *work engagement* yang cukup tinggi.

**Tabel 3.4 Kategorisasi Sampel Penelitian Alat Ukur
*Psychological Well-Being***

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 152,65$	Tinggi	58	55%
$X \leq 152,65$	Rendah	47	45%
	Total	105	100%

Berdasarkan tabel 3.4 diatas terkait kategorisasi sampel penelitian alat ukur *psychological well-being* maka dapat dilihat bahwa sebanyak 105 pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 58 pekerja konstruksi lapangan atau setara dengan 55% yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi dan 47 pekerja konstruksi lapangan atau setara dengan 45% yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah memiliki *psychological well-being* yang cukup tinggi.

Tabel 3.5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
Work Engagement	0.082	0.082	Normal
Psychological Well-Being	0.086	0.052	Normal

Berdasarkan tabel 3.5 diatas terkait hasil uji normalitas diperoleh dari kedua data melalui alat ukur yang dibuat oleh peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$, dapat dilihat pada variabel *work engagement* mendapatkan nilai $p = 0,082$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z = 0,082$ Dan variabel *psychological well-being* mendapatkan nilai $p = 0,052$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z = 0,086$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdistribusi normal dan kedua variable ini terdistribusi normal karena memenuhi kaidah nilai signifikansi ($p > 0,05$).

Tabel 3.6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Psychological well-being</i> (X) <i>work engagement</i> (Y)	230.392	.000	Linier

Berdasarkan tabel 3.6 uji linieritas diatas, diketahui nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 230.392$ dan

$P = 0,000$. Nilai F adalah nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara *psychological well-being* (X) dan *work engagement* (Y). Pada tabel diatas nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *psychological well-being* (X) dan *work engagement* (Y).

Tabel 3.7 Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	p	Keterangan
<i>Psychological well-being</i> (X) dengan <i>work engagement</i> (Y)	0.831	0.691	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, maka diperoleh hasil berdasarkan nilai korelasi antara variabel *psychological well-being* dengan *work engagement*, yaitu dengan nilai $R = 0,831$ dengan nilai R Square= 0,691 dan $P = 0,000$ dimana nilai $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Adapun besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* adalah sebesar $R^2 = 0,691$ atau sekitar 69,1%. Jadi masih terdapat 30,9% pengaruh faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work engagement* namun tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pada hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* sebanyak 105 subjek penelitian pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah. Hasil perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan koefisien korelasi $R = 0,831$ atau 83,1% dengan nilai signifikansi ($P = 0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* terhadap terhadap pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bakker (2010) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological well-being*. Robertson & Cooper (2010) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Pada hasil analisis diperoleh nilai sumbangan yang diberikan oleh *work engagement* terhadap *psychological well-being* sebesar $R^2 = 0,691$ atau sekitar 69,1%. Jadi masih terdapat 30,9% pengaruh faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work engagement* namun tidak diteliti oleh peneliti. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* Demerouti (Rezayanti & Nashori, 2019) yaitu tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisa dilapangan menunjukan bahwa faktor yang mempengaruhi pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah yaitu *work engagement* pekerja yang

mana meskipun para pekerja ini mengalami tuntutan kerja berat yang mengakibatkan mengalami kelelahan kerja, namun para pekerja ini tetap bertahan dan menetap di PT ini dengan tetap memiliki semangat untuk terus bekerja, terus menjalankan segala pekerjaan meskipun di hari libur dan lembur, serta menjalani pekerjaan dengan gigih dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan ini didukung oleh Bakker & Leiter (Muslikah dkk., 2020) yang mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pikiran positif yang mana ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption* terkait pekerjaannya. Adapun menurut Khan (Gati, 2019) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan suatu bentuk optimalisasi keterlibatan pekerja konstruksi lapangan dalam bekerja yang melibatkan fisik, kognitif dan emosional selama performanya.

Pada variabel *work engagement* berdasarkan hasil data deskripsi yang didapatkan menunjukkan bahwa sebanyak sebanyak 105 subjek penelitian pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah., terdapat 60 pekerja atau setara dengan 57% yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 45 pekerja atau setara dengan 43% yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis diatas, semakin tinggi hasil yang diperoleh maka semakin tinggi *work engagement* yang terjadi pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kab.PALI.

Adapun terkait *psychological well-being* menurut Ryff (Purwaningsih dkk., 2023) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* sebagai bentuk realisasi dan pencapaian penuh pada potensi dirinya secara baik dan maksimal yang mana dirinya mempunyai tujuan hidup yang baik, mempunyai kepribadian yang mandiri, mampu menerima kekuatan dan kelemahan diri, dapat mengendalikan lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya serta mempunyai pertumbuhan pribadi yang baik dan terus melakukan pengembangan potensi dirinya. Huppert (Eva dkk., 2020) berpendapat bahwa *psychological well-being* merupakan suatu kombinasi perasaan baik seperti rasa senang, rasa puas terhadap hidupnya dan rasa mendapatkan dukungan serta kombinasi dari fungsi berpikir yang optimal, individu yang berfungsi secara efektif, memiliki kesehatan mental dan fisik yang sehat.

Berdasarkan hasil data deskripsi yang berasal dari variabel *psychological well-being* menunjukkan bahwa sebanyak 105 subjek penelitian pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara Indah, terdapat 58 pekerja atau setara dengan 55% yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi dan 47 pekerja atau setara dengan 45% yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis diatas, semakin tinggi hasil *psychological well-being* yang diperoleh maka semakin tinggi *psychological well-being* yang terjadi pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* terhadap *psychological well-being* memiliki korelasi positif dan signifikan ini dapat dinyatakan semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *psychological well-being* karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2019), menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki korelasi positif dan signifikan pada *work engagement*. Maksudnya, ketika *psychological well-being* tinggi maka tingkat *work engagement* juga tinggi, sebaliknya jika *psychological well-being* rendah maka tingkat *work engagement* juga rendah.

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima, adapun hipotesisnya yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi nilai $R = 0,831$ dengan nilai $R\text{ Square} = 0,691$ dan $P = 0,000$ dimana nilai $p < 0,01$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Sehingga dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian *work engagement* dan *psychological well-being* disarankan lebih bervariasi dalam menggali data serta meneliti faktor-faktor lain selain *psychological well-being* yang mempengaruhi *work engagement* seperti karakteristik tuntutan kerja dan berbagai faktor sumber pekerjaan yang mempengaruhi *work engagement*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak dan semoga penelitian ini bermanfaat dan menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya mengenai *work engagement* dan *psychological well-being* pada pekerja atau karyawan yang ada di PT atau perusahaan lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah SWT yang mana telah memberikan begitu banyak nikmat dan rahmatnya kepada peneliti hingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa juga shalawat teriring salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa dari zaman kegelapan hingga ke zaman terang-benderang sekarang ini. Terimakasih kepada keluarga besar yang telah memberikan dukungan, arahan, doa, dan nasihatnya selama pelaksanaan penelitian ini. Tak lupa juga ucapan terimakasih pada berbagai partisipan dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindunganNya kepada kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. K., Aiman, M. J. U., Fadila, S. H. Z., Taqwin, Ardiawan, M. K. N., & Sari, M. E. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aisyah, S. (2022). *Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Iklim Organisasi*.
- Anusadela, R. Y. (2021). *Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Work Engagement Pada Karyawan Generasi Y*.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Budiastuti, D. D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Relibilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Eva, N., & Bisri, M. (2018). *KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SISWA CERDAS ISTIMEWA*.
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, Moh. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(3), 122–131. <https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Gati, A. L. P. (2019). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kota Surabaya*.
- Hidayah, S. (2019). *Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt.X Di Yogyakarta*.
- Hidayatullah, M. S., & Shadiqi, M. A. (2020). *Konstruksi Alat Ukur Psikologi*.
- Khoiriah, U. (2018). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan*.
- Marheni, Ag. K. I. (2021). *Psychological Well-Being Dan Keterampilan Bersosialisasi Pada Wanita Bekerja Yang Sudah Menikah*.
- Muslikah, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2020). *SelfEfficacy, Conscientiousness and Employee Engagement*.
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Purwaningsih, I. E., Sugiarto, R., & Budiarto, S. (2023). *Kesejahteraan psikologis dalam hubungannya dengan kecemasan dan dukungan sosial*.
- Rezayanti, M., & Nashori, F. (2019). *Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan "X" Di Klaten*.
- Rihlati, W. M. (2018). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan*.
- Sari, E. Y. D., Bashori, K., & Purwadi. (2022). *Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif*.
- Sibuea, R. K. (2019). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Dengan Kontrol Diri Pada Anggota Paskibra Sma Kemala Bhayangkari 1 Medan*.
- Sugiyono, & Lestari, F. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)* (1st ed.). ALFABETA, cv.