

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) PROVINSI JAWA TENGAH**



**KELOMPOK 9 :**

PATRICIA MAITREYA P.	20.E1.0014
CECILIA NESTRI	20.E1.0034
DIONISIA MAHESTRA A.	20.E1.0073

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

**SEMARANG**

**2023**

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) PROVINSI JAWA TENGAH**

*(The Correlation Between Psychological Well-Being with Work Engagement among Employees of Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Central Java)*

**Patricia Maitreya P<sup>1</sup>, Cecilia Nestri<sup>2</sup>, Dionisia Maestra A<sup>3</sup>, Kristina Haryanti, Gagah Putra Pamungkas**

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

<sup>1</sup>20E10014@student.unika.ac.id, +62895414934895

<sup>2</sup>20E10034@student.unika.ac.id, +6285866417331

<sup>3</sup>20E10073@student.unika.ac.id, +6288221401474

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *Psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Partisipan dalam penelitian ini yaitu 47 pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Metode pengambilan data menggunakan modifikasi dari aspek yang dari Ryff mengenai skala *Psychological Well-being* dengan reliabilitas sebesar 0.945. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* dengan reabilitas sebesar 0,95. Analisa data menggunakan korelasi *Spearman* melalui *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 ( $r$ ) pada kedua variabel adalah 0,730 ( $r = 0,730$ ). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan antara *Psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai DP3A2KB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,568, hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan efektif *psychological well-being* terhadap *work engagement* sebesar 56,8% dan 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** *Psychological well-being, work engagement, pegawai, personal resource.*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement among employees of the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB) Department of Central Java Province. This research uses a correlational*

*quantitative approach. Participants in this research were 47 DP3AP2KB employees of Central Java Province. The data collection method uses a modification of Ryff's aspects regarding the Psychological Well-being scale with a reliability of 0.945. The measuring tool used to measure work engagement is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) with a reliability of 0.95. Data analysis used Spearman correlation via the SPSS 26.0 for Windows software program. Based on the results of data analysis, the significance value for both variables was 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the correlation coefficient ( $r$ ) for both variables was 0.730 ( $r = 0.730$ ). This research shows that the hypothesis is accepted, namely that there is a relationship between psychological well-being and work engagement in DP3A2KB employees. The research results show that the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.568, this indicates that the effective contribution of psychological well-being to work engagement is 56.8% and 43.2% is influenced by other variables.*

**Keywords :** *Psychological well-being, work engagement, employees, personal resource.*

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah Indonesia telah memfasilitasi dalam bidang pemberdayaan perempuan yang berfungsi untuk melaksanakan, merumuskan, dan mengawasi perencanaan keluarga berencana yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB). DP3AP2KB merupakan sebuah instansi tingkat pemerintahan daerah di Indonesia yang berfokus pada beberapa aspek penting terkait dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, terutama terkait dengan perempuan, anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah berperan dalam merancang dan melaksanakan kebijakan serta program-program yang mendukung pemberdayaan perempuan, melindungi hak anak, mengelola pertumbuhan penduduk, dan menyediakan informasi serta layanan terkait keluarga berencana (DP3AP2KB Jawa Tengah, 2023).

Setiap perusahaan maupun sebuah instansi, tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja dan pelaku usaha di dalam perusahaan. Unsur perusahaan seperti perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan dalam meningkatkan kualitas pegawai dalam perusahaan (Prahendratno dkk., 2023). Perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan jangka waktu, dan proses evaluasi SDM, sehingga perusahaan dapat memastikan lingkungan pekerjaan dapat menjaga kualitas karyawan (Prahendatro dkk., 2023). Menurut Busro (2018), proses manajemen SDM memiliki tujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai,

mengembangkan potensi pegawai, dan meningkatkan rasa keterlibatan pada perusahaan. Menurut Prahendratno dkk. (2023) lingkungan kerja yang produktif memiliki manfaat yang baik bagi karyawan yang bekerja di tempat tersebut, diantaranya dapat memotivasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat menciptakan interaksi dan hubungan yang baik antara manajemen perusahaan dengan pegawai dan dapat membuat organisasi tersebut memiliki jangka waktu yang panjang karena adanya pengembangan lingkungan yang positif.

Pengembangan SDM merupakan sebuah proses dalam merencanakan pelatihan dan manajemen atau pengelolaan kinerja pegawai, sehingga memperoleh hasil yang maksimal sesuai tujuan perusahaan (Widodo, 2015). Sudarmayanti (2017) mengatakan bahwa pengembangan SDM adalah proses dalam meningkatkan etos dan kinerja pegawai dalam menunjang kemampuan dan potensi pegawai. Hal ini juga didukung oleh Utami (2019) bahwa pengembangan SDM diperlukan dalam sebuah organisasi sebagai peningkatan dan pengembangan karakteristik individu. Karakter individu perlu diasah agar menjadi optimal dan menjadi pribadi yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi. Pengembangan SDM, dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan manfaat serta keuntungan bagi perusahaan (Supraniningsih, 2013). Produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dengan melatih dan mengembangkan *work engagement* (Stephani & Kurniawan, 2018).

Manalu dkk., (2021) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pola pikir positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya berdasarkan dedikasi, semangat, dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resources* (sumber daya pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya pribadi) (Bakker dan Demerouti, 2008). *Job resources* meliputi berbagai aspek yang berhubungan dengan fisik, sosial, ataupun organisasi yang memiliki fungsi sebagai media dalam tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan, baik secara fisik maupun psikologis. *Job resources* berperan sebagai motivator internal individu dan memiliki peran untuk mempercepat pembelajaran, pertumbuhan, serta perkembangan pegawai dan juga sebagai motivator eksternal untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat tiga level dalam *job resources* yaitu level organisasi, level interpersonal, dan level tugas.

*Personal resources* merupakan evaluasi dalam diri pegawai yang memiliki sifat positif dan berhubungan dengan kemampuannya dalam mengelola dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan. Evaluasi diri yang positif dapat memberikan prediksi penetapan tujuan, kinerja,

motivasi, kepuasan kerja, kepuasan hidup, ambisi karir, dan hasil lain yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2008). Bakker (dalam Astuti & Dhania, 2022) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan diperlukan pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi, dengan *work engagement* yang tinggi pastinya pegawai akan memiliki energi yang lebih besar serta antusiasme yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut. Menurut Bakker dan Leiter (2010) individu yang memiliki *work engagement* akan dapat lebih merasa optimis terhadap masa depan serta memiliki dorongan untuk selalu bergabung dalam acara yang diselenggarakan oleh tempat kerja sebagai bentuk dukungan mereka terhadap tempat kerja.

Baker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam *work engagement*, diantaranya adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pertama, aspek *vigor* (kekuatan) menggambarkan ketangguhan mental individu yang telah diuji sejak awal, termasuk dalam menghadapi tekanan fisik maupun psikologis dalam bekerja. Kedua, aspek *dedication* (pengabdian) yang mencakup antusiasme, rasa bangga, dan tantangan dalam menjalankan pekerjaan. Ketiga *absorption* (penghayatan) merupakan keterlibatan penuh individu dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Paramitta, Putra & Sarinah (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well being* maka tingkat *work engagement* yang dimilikinya akan tinggi juga. Hal ini selaras dengan pendapat Bakker & Leiter (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* pada pegawai dipengaruhi oleh *psychological well-being*

Hasil wawancara dan observasi pada salah satu pegawai di DP3AP2KB menjelaskan bahwa *Work Engagement* yang tinggi berpengaruh dalam kinerja pegawai, yaitu berkaitan dengan tingkat keterlibatan, semangat, dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Aspek-aspek penting dari *work engagement* melibatkan perasaan energi, dedikasi, dan fokus yang tinggi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Aspek *vigor* menggambarkan keyakinan setiap pegawai untuk dapat menyelesaikan setiap tanggung jawab, dikarenakan berada di dalam lingkup pemerintahan ketertarikan dan semangat kerja berpengaruh pada pelayanan masyarakat. Beberapa pegawai dengan *Psychological Well-being* rendah mengakibatkan dedikasi dalam pekerjaan juga rendah, berdasarkan dari *work engagement* pegawai.

Melalui hasil wawancara tersebut, dapat terlihat fenomena tentang kesejahteraan psikologi dengan *work engagement* pada pegawai. Melalui observasi peneliti dapat melihat dan mendengar keseriusan pegawai dalam bekerja, beberapa hal pada aspek *work engagement*

mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari beberapa pegawai yang sangat menanti jam pulang kerja, sehingga beberapa pegawai tampak tidak semangat dan lesu. Beberapa pegawai mengatakan tidak memiliki banyak ketertarikan dengan pekerjaan, namun untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tanggung jawab atas karir. Beberapa pegawai lainnya mengalami kesejahteraan psikologis yang tinggi, sehingga dedikasi dan ketertarikan akan pekerjaan juga tinggi.

*Psychological well-being* adalah pencapaian dari potensi secara psikologis ketika seseorang dapat menerima kelebihan dan kekurangan dirinya, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan relasi lebih positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan sekitar dan dapat bertumbuh secara personal (Ryff, 2014). *Psychological Well-Being* seseorang menurut Batubara (2017) dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, status sosial dan ekonomi, dukungan sosial, kompetensi pribadi, kepribadian, dan religiusitas. Safinaz dan Izzati mengatakan bahwa *Psychological well-being* merupakan suatu kondisi dimana seorang individu memiliki emosi positif dan perasaan tenang terhadap diri serta lingkungannya, merasa senang, bahagia, dan memiliki motivasi yang dapat membantu seorang individu untuk terus mengembangkan potensinya.

Menurut Ryff (2014) terdapat enam dimensi dalam *psychological well-being*, yakni penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationships with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pertumbuhan diri (*personal Growth*). Penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement*, dari penelitian tersebut dikatakan seorang individu yang merasa bahagia dan memiliki motivasi yang positif akan dapat lebih bekerja keras, lebih cepat, serta lebih baik.

Kimberly & Utoyo (2013) juga telah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sama yaitu ditemukan adanya korelasi positif antara variabel *psychological well being* dengan variabel *work engagement*, keduanya mengalami peningkatan pada pegawai yang bekerja di tambang tersebut. Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Astuti dan Dhania (2022) dengan judul “*Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being dan Komunikasi Interpersonal*” hasilnya hubungan antara *psychological well being*, komunikasi interpersonal dan *work engagement* sangat signifikan dengan hasil 74,4% dan sisanya karena

pengaruh faktor lain. Hamid, Isyandi dan Samsir (2023) berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat *psychological well-being* maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai khususnya yang bekerja di dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Jawa Tengah. Peneliti ingin menambahkan wawasan mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai dan penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja pada bidang pemberdayaan masyarakat. Hipotesis utama yang diajukan adalah semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis data berbasis angka (*numeric*) yang diolah menggunakan metode statistika (Azwar, 2019). Populasi terbatas menurut Amin, Garancang, & Abunawas (2023) yaitu populasi yang jumlah individu dan kriterianya dapat dihitung atau diketahui sehingga akan mendapatkan jumlah populasi yang pasti. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai dari kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Jawa Tengah dengan total populasi 60 orang dan terambil 47 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel *non probability*, dengan metode *accidental sampling* yaitu suatu metode pengambilan ukuran sampel secara kebetulan, dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap sesuai dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *psychological well-being* menggunakan skala modifikasi menurut Safinaz & Izzati (2022) berdasarkan dimensi *psychological well-being* dari Ryff. Safinaz & Izzati (2022) dalam penelitiannya menggunakan aspek-aspek yang digunakan terdiri dari otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup penerimaan diri dengan reliabilitas 0.945. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* yang diadaptasi dari Schaufeli, Bakker dan Salanova

(dalam Kristiana, Fajrianti & Purwono, 2018) dan telah dimodifikasi oleh peneliti yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorpsi* (penyerapan) dengan reliabilitas 0.95.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dari alat ukur adalah teknik *product moment* dari Karl Pearson dan diolah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions 26* (SPSS 26). Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan *psychological well-being* ( $p > 0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu responden dengan kriteria yaitu pegawai yang bekerja di kantor DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Responden berjumlah 46 pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang terbagi menjadi 16 pria dan 30 wanita dengan status pegawai 27 ASN dan 20 Non ASN, dengan rentang usia berkisar 25 - 55 tahun. Pengambilan data ini menggunakan pegawai yang bekerja di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dengan divisi yang berbeda diantaranya divisi umum dan kepegawaian, divisi keuangan, divisi program, divisi perlindungan perempuan, divisi perlindungan anak, divisi pengendalian penduduk, divisi keluarga berencana, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), dan satpam.

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan**

Karakteristik Partisipan	Sampel Keseluruhan	
	N	%
<b>Usia</b>		
23 tahun	5	12%
24 tahun	2	5%
26 tahun	4	10%
27 tahun	2	5%
28 tahun	2	5%
29 tahun	3	7%
30 tahun	1	2%
32 tahun	2	5%
35 tahun	2	5%
37 tahun	2	5%

38 tahun	3	7%
40 tahun	2	5%
43 tahun	3	7%
45 tahun	3	7%
48 tahun	1	2%
54 tahun	2	5%
55 tahun	1	2%
56 tahun	1	2%
57 tahun	1	2%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	16	34,8%
Perempuan	30	65,2%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menggunakan jumlah responden sebanyak 47 responden yang berarti data dianggap valid jika validitas lebih dari 0,278. Pada variabel *psychological well-being* memiliki hasil uji validitas di atas 0,278 dengan nilai reliabilitas ( $\alpha$ ) = 0,812. Variabel *work engagement* memiliki hasil uji validitas di atas 0,278 dengan nilai reliabilitas ( $\alpha$ ) = 0,900.

**Tabel 2. Skor Validitas dan Reliabilitas**

Skala	Validitas	Reliabilitas
Skala <i>psychological well-being</i>	0,326-0,676	0,812
Skala <i>work engagement</i>	0,334-0,884	0,900

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang telah peneliti lakukan terhadap data yang sudah diperoleh, variabel *psychological well-being* memiliki hasil  $p = 0,058$  dan variabel *work engagement* memiliki hasil  $p = 0,000$ . Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa kedua variabel dianggap tidak normal dikarenakan keduanya memiliki nilai  $p < 0,05$ . Hal ini sebagian besar

responden menjawab pernyataan yang disediakan dengan pilihan jawaban ‘netral’ yang dapat memengaruhi normalitas sebuah data.

### Hasil Uji Linearitas

Hasil yang diperoleh setelah penghitungan data, diketahui bahwa hasil uji linearitas berdasarkan *test for linearity* pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* bernilai sebesar 0,000, bernilai lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan ketentuan distribusi linier, dapat disimpulkan bahwa data variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* berdistribusi secara linier. Kriteria data linier menggunakan *deviation from linearity* apabila  $p > 0,05$  dimana hasil uji linearitas bernilai lebih dari 0,05.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui keterhubungan antar variabel yaitu *psychological well-being* dan *work engagement*. Peneliti menggunakan uji korelasi Spearman dikarenakan hasil data menunjukkan statistik nonparametrik dan data tidak terdistribusi dengan normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

Correlations				
			Tot x	Tot y
Spearman's rho	totx	Correlation Coefficient	1.000	.730**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	toty	Correlation Coefficient	.730**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

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

**Tabel 4. Hasil uji korelasi**

Variabel	Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.730**	.000	Hubungan Signifikan

<i>Work Engagement</i>	.730**	.000	Hubungan Signifikan
------------------------	--------	------	---------------------

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 karena nilai Sig. (2-tailed)  $0,000 <$  lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan ketentuan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Nilai koefisien korelasi pada kedua variabel adalah 0,730 ( $r=0,730$ ). Nilai tersebut dikategorikan memiliki hubungan yang kuat berdasarkan pada tabel interpretasi data korelasi rank *spearman*. Nilai *spearman* pada tabel di atas tidak menunjukkan adanya tanda negatif yang berarti bahwa hubungan yang dimiliki kedua variabel searah atau positif, sehingga membuktikan semakin tinggi PWB maka semakin tinggi WE pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Sebaliknya, semakin rendah PWB maka semakin rendah pula WE pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,568, hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan efektif *psychological well-being* terhadap *work engagement* sebesar 56,8% dan 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement*. Hipotesis dianalisis menggunakan teknik korelasi *Spearman* berdasarkan dari hasil olah data SPSS 26.0 terhadap 47 responden, sehingga diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), dan koefisien korelasi sebesar 0.730. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan adanya keterkaitan antara kedua variabel, sehingga hipotesis dapat diterima.

Uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) untuk menggambarkan tingkatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien korelasi yang didapat adalah 0,730 ( $r=0,730$ ). Berdasarkan tabel kriteria koefisien korelasi diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* masuk dalam kategori kuat dengan rentang interval 0,50 hingga 0,699. Nilai koefisien korelasi

menunjukkan tanda hubungan yang positif antar dua variabel sehingga membuktikan semakin tinggi PWB maka semakin tinggi WE pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, begitupun sebaliknya.

Hasil data yang diperoleh mendapatkan hasil yang signifikan, namun terdapat aspek yang memiliki pengaruh tinggi pada variabel work engagement yaitu pada aspek penerimaan diri, sedangkan pada aspek perubahan pribadi memiliki pengaruh paling rendah terhadap variabel work engagement.

Tingginya tingkat *psychological well-being* yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan dalam berbagai aspek. *Psychological well-being* mampu mendukung produktivitas pegawai dalam memberikan jasa dan pelayanan sesuai bidang pemerintahan yang diharapkan mampu mencapai tujuan. Berger (2010) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis pada individu di pekerjaan mampu meningkatkan motivasi, energi positif, dan rasa keterlibatan dalam pekerjaan, sehingga adanya rasa bertahan di tempat kerja. Kesejahteraan psikologis yang dimiliki pegawai menjadi salah satu faktor *work engagement* dalam bekerja.

Hasil pemaparan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa WE pada pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki kepercayaan akan kapasitas dan kemampuan dirinya pada saat bekerja. pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal, bersemangat dan antusias untuk pergi bekerja, merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, menikmati setiap proses, dan mampu membuat bahagia. Keinginan-keinginan tersebut membuat pegawai dapat menunjukkan sikap positif sebagai rasa Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (dalam Intan, 2021) yang menyatakan apabila seseorang mempunyai *work engagement* yang baik, maka individu mampu berperilaku dan berfungsi secara positif di tempat mereka bekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Didapatkan nilai signifikansi pada variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dengan koefisien korelasi sebesar 0.730. Berdasar hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini

diterima, yaitu terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,568, hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan efektif *psychological well-being* terhadap *work engagement* sebesar 56,8% dan 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Tingginya tingkat *psychological well-being* yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan dalam berbagai aspek. *Psychological well-being* mampu mendukung produktivitas pegawai dalam memberikan jasa dan pelayanan sesuai bidang pemerintahan yang diharapkan mampu mencapai tujuan. *Work Engagement* pegawai yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Tingkat *work engagement* yang tinggi pada pegawai akan membuat tingkat keterlibatan, semangat, dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan juga semakin tinggi, sehingga hal ini akan sangat bermanfaat bagi setiap individu yang bekerja.

#### **SARAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat *work engagement* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, sehingga diharapkan instansi pemerintah dapat melakukan evaluasi dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan *work engagement* pegawai dengan melakukan peningkatan pada *psychological wellbeing*, selain itu dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi pegawai pada pekerjaan. *Work Engagement* pegawai dapat ditingkatkan dengan memenuhi dimensi-dimensi internal yang ada pada *psychological well-being*, terlebih pada dimensi pertumbuhan pribadi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan responden penelitian yang lebih besar dibandingkan subjek yang digunakan pada penelitian ini, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas, serta mendapatkan hasil uji yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. & Dhania, D.R. (2022). *Work Engagement* Ditinjau dari *Psychological Well-Being* dan Komunikasi Interpersonal. *Collabryzk, Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37-48. DOI : <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.6>
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Batubara, A. (2017). Hubungan antara Religiusitas dengan Psychological Well-being Ditinjau dari Big Five Personality pada Siswa SMA Negeri 6 Binjai. *AL-Irsyad : Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 7(1), 48-62.
- Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Jawa Tengah. (2023, Oktober 30). <https://ppid.dp3akb.jatengprov.go.id/>
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *BISNIS, Edisi 8, jilid 1*. Erlangga.
- Hamid, S. W., Isyandi, & Samsir. (2023). Pengaruh Personal Resources dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan pegawai dan Turnover Intention pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5 (1), 55-63.
- Kimberly & Utoyo S. D. B. (2013). Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada pegawai yang Bekerja di Lokasi Tambang. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Kristiana, I. F., Fajrianti., & Purwono, U. (2018). Analisis RASCH dalam *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- M.Hum, Dr. St. L. U. S. H. (2020). *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. Lembaga Studi Hukum Indonesia.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(2), 42-49.
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah. (2020). *Work Engagement* Ditinjau dari *Psychological Well-being* pada pegawai PT. Sumatera Berlian Motors. *Philianthropy Journal of Psychology*, 4(1), 45 - 56.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., Z, F. M., Zafar, T. S., Endrasprihatin, R., Riswanto, A., Desi, D. E., Adisaputra, A. K., Mayasari, N. M. D. A., Afiyah, S., Widiastuti, F., Hikmat, A., Budiman, D., Mulyani, R.,

- Irawan, D. A., & Novel, N. J. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Pendekatan praktis untuk keberhasilan organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28.
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara *Psychology Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195-209.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sugiyono. (2014.). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono*. Bandung :Alfabeta,.
- Vijayakumari, K. & Vrinda, K.C. (2016). Work Engagement in Relation to Psychological Well-Being and Motivation at Work. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*. 4(3&4), 589-594.

## LAMPIRAN

### A. Blue Print dan Skala *Psychology Well-Being*

Tabel Blueprint *Psychology Well-Being*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Otonomi	1,7, 13	-	3
2	Penguasaan lingkungan	2, 8, 14	-	3
3	Pertumbuhan pribadi	3, 9, 15	-	3
4	Hubungan positif dengan orang lain	4, 10, 16	-	3
5	Tujuan Hidup	5, 11, 17	-	3
6	Penerimaan diri	6, 12, 18	-	3
Jumlah				18

Tabel kuesioner *Psychology Well-Being*

No	Aspek	Item	SKALA				
			STS	TS	N	S	SS
1.	OTONOMI	Saya cenderung tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain yang memiliki pendapat lebih kuat					
2.		Saya meyakini pendapat saya meskipun berbeda dengan orang lain					
3.		Saya mampu memilah hal yang penting tanpa sudut pandang orang lain					
4.	PENGUASAAN LINGKUNGAN	Saya memiliki jiwa pantang menyerah, meskipun hidup membuat putus asa					

5		Dalam segala hal, saya mampu bertanggung jawab atas perbuatan saya					
6.		Saya mampu mengelola pekerjaan dan tanggung jawab saya setiap hari					
7.	PERTUMBUHAN PRIBADI	Menurut saya, hidup merupakan sebuah pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan					
8.		Pengalaman baru penting dalam mengembangkan cara berpikir saya					
9.		Saya mampu membuat perubahan baru untuk meningkatkan kualitas hidup					
10.	HUBUNGAN POSITIF DENGAN ORANG LAIN	Menurut saya, orang lain menganggap saya sebagai pribadi yang terbuka dan mampu menjalin relasi dengan orang lain					
11.		Saya mampu mempertahankan hubungan dengan rekan saya					
12.		Saya memiliki hubungan yang baik dan menjalin kepercayaan dengan orang lain					
13.	TUJUAN HIDUP	Saya selalu memikirkan masa depan dan menjalani hidup hari demi hari					
14.		Saya merasa telah melakukan semua keinginan dan cita-cita dalam kehidupan saya					
15.		Menurut saya, banyak orang yang hidup tanpa tujuan, sedangkan saya tidak					
16.	PENERIMAAN DIRI	Kepribadian saya membuat saya senang dalam menjalani hidup					
17.		Saya merasa senang dengan apa yang telah terjadi di masa lalu					
18.		Pencapaian yang telah saya lakukan membuat saya bangga					

## B. Blue Print dan Skala *Work Engagement*

Tabel blueprint *Work Engagement*

No	Aspek	Item	Jumlah
----	-------	------	--------

		Favorable	Unfavorable	
1	Vigor (Semangat)	1,3, 6, 9, 12, 15	-	6
2	Dedication (Dedikasi)	2, 4, 7, 10, 13	-	5
3	Absorption (Penyerapan)	3, 5, 8, 11, 14, 16	-	6
Jumlah				17

Tabel kuesioner *Work Engagement*

No	Aspek	Item	SKALA				
			STS	TS	N	S	SS
1.	VIGOR (Semangat)	Ketika bekerja saya merasa bersemangat					
2.		Saya memiliki keinginan untuk membuat terobosan baru di lingkungan kerja					
3.		Ketika mengerjakan tugas, saya selalu mengerjakan dengan maksimal, dan menjadi contoh untuk rekan kerja saya					
4.		Saya merasa bersemangat untuk bekerja ketika bangun tidur di pagi hari					
5.		Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif					
6.		Dalam bekerja, saya mampu bertahan, meskipun keadaan berjalan tidak baik					
7.	DEDICATION (Dedikasi)	Saya mampu berkontribusi secara maksimal di pekerjaan					
8.		Setiap hari saya merasa antusias dalam bekerja					
9.		Pekerjaan menjadi sumber inspirasi untuk hidup saya					

10.		Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11.		Bagi saya, pekerjaan ini menantang untuk dilakukan					
12.	ABSORPTION (Penyerapan)	Waktu cepat berlalu ketika saya bekerja					
13.		Saya rela mengorbankan waktu istirahat demi mengerjakan tugas saya					
14.		Setiap harinya saya menikmati pekerjaan yang ada					
15.		Pekerjaan yang saya lakukan dapat membuat saya bahagia					
16.		Saya mengingat setiap tugas yang harus diselesaikan					
17.		Saya merasa kesulitan untuk melepas pekerjaan saya					

### C. Lampiran Hasil Analisis Data

#### a) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Psychological Well-being*

#### Putaran 1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	66.78	33.107	.263	.756
x2	66.57	33.362	.198	.763
x3	65.93	33.662	.374	.748
x4	66.67	32.447	.343	.749
x5	66.33	31.647	.512	.736
x6	66.54	31.543	.529	.735
x7	66.74	32.864	.329	.750
x8	66.24	32.542	.558	.738

x9	66.00	34.267	.301	.753
x10	66.59	33.226	.333	.750
x11	67.35	32.587	.322	.751
x12	67.13	29.494	.519	.731
x13	67.07	34.018	.086	.780
x14	66.28	34.296	.213	.758
x15	66.43	32.073	.506	.738
x16	66.35	32.410	.599	.736
x17	67.30	33.950	.178	.763
x18	66.57	33.540	.301	.752

## Putaran 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3	47.33	21.869	.362	.783
x4	48.07	20.285	.414	.780
x5	47.72	19.852	.566	.765
x6	47.93	19.840	.572	.764
x7	48.13	22.338	.151	.804
x8	47.63	21.038	.532	.772
x9	47.39	22.155	.333	.786
x10	47.98	21.088	.391	.781
x11	48.74	21.530	.233	.798
x12	48.52	18.166	.549	.766
x15	47.83	20.191	.566	.766
x16	47.74	20.553	.658	.763
x18	47.96	21.465	.338	.785

## Putaran 3

Reliability Statistics
------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3	40.37	17.927	.359	.807
x4	41.11	16.321	.437	.802
x5	40.76	16.142	.555	.789
x6	40.98	15.933	.600	.784
x8	40.67	17.336	.493	.797
x9	40.43	18.073	.358	.807
x10	41.02	17.133	.403	.804
x12	41.57	14.740	.520	.798
x15	40.87	16.116	.624	.783
x16	40.78	16.663	.676	.783
x18	41.00	17.600	.326	.811

b) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Work Engagement*

#### Putaran 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	60.07	50.329	.671	.882
y2	60.07	52.062	.624	.884
y3	60.26	53.219	.421	.890
y4	60.17	51.925	.523	.887
y5	60.28	50.207	.637	.883
y6	60.65	51.076	.380	.897
y7	60.07	51.173	.649	.883

y8	60.17	52.991	.467	.889
y9	60.15	49.865	.742	.879
y10	60.24	50.853	.641	.883
y11	59.80	51.983	.562	.886
y12	60.15	49.732	.838	.877
y13	60.11	50.010	.682	.881
y14	59.96	50.976	.536	.887
y15	60.04	54.220	.416	.890
y16	60.09	54.348	.410	.891
y17	60.67	54.580	.214	.900

## Putaran 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	56.80	47.094	.674	.890
y2	56.80	48.783	.627	.892
y3	57.00	49.600	.455	.897
y4	56.91	48.348	.556	.894
y5	57.02	47.044	.633	.891
y6	57.39	48.466	.334	.908
y7	56.80	47.894	.654	.891
y8	56.91	49.726	.464	.897
y9	56.89	46.721	.737	.887
y10	56.98	47.711	.632	.891
y11	56.54	48.520	.584	.893
y12	56.89	46.499	.844	.885
y13	56.85	46.843	.679	.889
y14	56.70	47.639	.546	.895
y15	56.78	50.841	.423	.898
y16	56.83	50.947	.418	.898

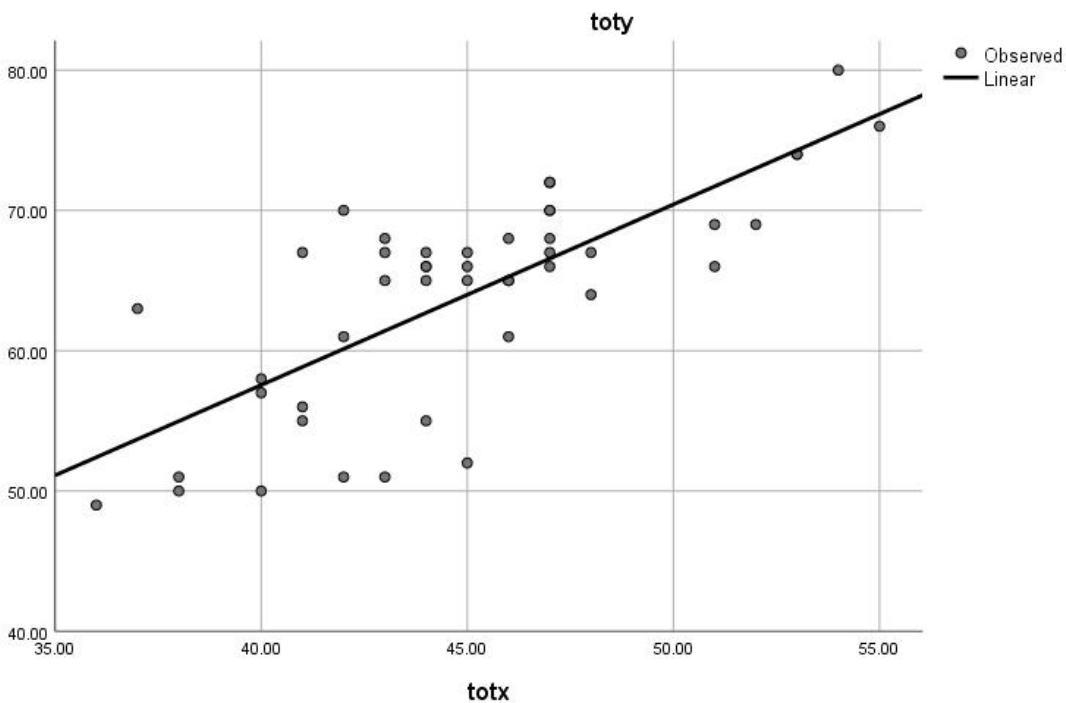
c) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		totx	toty
N		46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44.9565	63.9348
	Std. Deviation	4.45699	7.61695
Most Extreme Differences	Absolute	.128	.208
	Positive	.128	.094
	Negative	-.065	-.208
Test Statistic		.128	.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

d) Hasil Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: toty							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.568	57.739	1	44	.000	6.055	1.287

The independent variable is totx.



e) Hasil Uji Hipotesis

Correlations				
			totx	toty
Spearman's rho	totx	Correlation Coefficient	1.000	.730**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	toty	Correlation Coefficient	.730**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

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

f) Hasil Uji korelasi Aspek-aspek variabel

Correlations									
			OTONO	PL	PP	HT			
			MI						
Spearman's rho	OTONO MI	Correlation Coefficient	1.000	.501**	.114	.204			
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.451	.175			
		N	46	46	46	46			
	PL	Correlation Coefficient	.501**	1.000	.388**	.274			
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.008	.066			
		N	46	46	46	46			
	PP	Correlation Coefficient	.114	.388**	1.000	.275			
		Sig. (2-tailed)	.451	.008	.	.064			
		N	46	46	46	46			
	HT	Correlation Coefficient	.204	.274	.275	1.000			
		Sig. (2-tailed)	.175	.066	.064	.			
		N	46	46	46	46			
	TH	Correlation Coefficient	.231	.324*	.436**	.235			
		Sig. (2-tailed)	.122	.028	.002	.116			
		N	46	46	46	46			
	PD	Correlation Coefficient	.179	.368*	.565**	.509**			

		Sig. (2-tailed)	.233	.012	.000	.000			
		N	46	46	46	46			
toty	Correlation		.461**	.569**	.444**	.502**			
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000			
	N		46	46	46	46			

#### D. Dokumentasi (pengambilan data)



#### E. Lampiran Link Gform

<https://bit.ly/SkalaPenelitianWorkEngagement>