

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang berjudul hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood* di dapatkan hasil bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*. Peneliti menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, dengan didapatkan hasil nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya pekerja *emerging adulthood* memiliki *psychology well-being* tinggi maka pekerja tersebut juga memiliki *work engagement* tinggi. Sebaliknya apabila pekerja *emerging adulthood* memiliki *psychology well-being* rendah maka pekerja tersebut juga memiliki *work engagement* rendah.

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (Baker & Leiter, 2010). Faktor *personal resources* adalah evaluasi individu yang positif dan mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat berorientasi pada tujuan dan pengembangan diri. Evaluasi individu yang positif mengacu pada kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi di tempat kerja hal ini merupakan acuan bahwa memiliki *psychology well-being* dan akan memiliki *work engagement* atau keterlibatan pada tempat kerja (Ryff, 1989). Dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *work engagement* juga akan memiliki *psychology well-being* yang baik pula. Hal ini sejalan dengan Schaufeli & Salanova (2007) menyatakan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan indikator dari adanya *psychology well-being* setiap individu yang bekerja.

Berdasarkan dari hasil data yang ditemukan peneliti sebelum penelitian, didapatkan hasil bahwa *work engagement* dari pekerja kontrak rendah. Hal ini cukup menjadi permasalahan yang selalu dirasakan oleh setiap perusahaan. Pekerja memiliki keterlibatan kerja rendah dikarenakan para pekerja tidak memiliki keterikatan emosional dan memandang pekerjaannya secara negatif. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian Haiilo (2022) yang menyatakan bahwa mayoritas pekerja di seluruh dunia memandang tempat kerja mereka secara negatif, atau mereka hanya mengerjakan hal-hal kecil agar tetap berkontribusi dalam pekerjaannya, serta pekerja tidak memiliki keterikatan emosional pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan peneliti dilapangan, didapatkan hasil bahwa pekerja kontrak memiliki keterlibatan (*work engagement*) yang tinggi saat bekerja di perusahaan meskipun mereka merupakan pekerja kontrak. Hasil penelitian ini berbeda antara *preliminary* dan sesudah peneliti mendapatkan hasil. Hal ini dikarenakan tim Manajemen dan HR bekerja se-optimal mungkin untuk meningkatkan keterlibatan (*engagement*) pekerjanya. Sehingga saat melakukan penelitian, hasil yang didapatkan pekerja memiliki keterlibatan (*engagement*) yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Gallup (2022) didapatkan hasil data bahwa berbagai negara termasuk Indonesia mengalami kenaikan *work engagement* sebesar 1% dari 21% menjadi 22%. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) yang menyatakan apabila individu memiliki *work engagement* yang baik, maka individu tersebut mampu untuk terlibat dan berperilaku secara positif di perusahaan tempatnya bekerja. Pendapat lain menurut Bakker & Demerouti (2008) yang menyatakan bahwa individu akan merasa senang, antusias dengan pekerjaannya, memiliki semangat dan energi yang besar saat bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan penemuan baru yang berhubungan dengan variabel *psychology well-being* dan variabel *work engagement*. Pada usia *emerging adulthood* dengan usia 21 memiliki *psychology well-being* dan *work engagement* lebih baik dan didominasi oleh jenis kelamin wanita. Hal ini sejalan dengan Arnett (2015) yang menyatakan bahwa usia 18-25 tahun atau dalam tahap *emerging adulthood* individu pada tahap ini sedang memiliki semangat yang tinggi dan merupakan individu yang berbakat. Pandangan lain menurut Goldscheider & Goldscheider (1994) dalam Arnett (2015) bahwa pada usia *emerging adulthood* individu keluar dari rumah untuk hidup mandiri dan bekerja keras.

Berdasarkan hasil kategorisasi *work engagement* dari pekerja *emerging adulthood*, pada kategori sangat tinggi 16,9%, kategori tinggi sebesar 42,3%, kategori sedang sebesar 28,2%, sangat rendah sebesar 7,0%, dan rendah sebesar 5,6%. Hasil dari kategorisasi tersebut, mayoritas partisipan berada di kategorisasi tinggi sebesar 42,3%. Dapat disimpulkan bahwa pekerja kontrak *emerging adulthood* memiliki keterlibatan yang baik dengan memiliki pemikiran yang positif di tempat kerja, memiliki semangat yang tinggi untuk mengembangkan perusahaannya, serta selalu merasa bahagia saat terlibat di perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan aspek *work engagement* yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian).

Hasil penelitian yang peneliti laksanakan, didukung dengan penelitian lain. Berdasarkan penelitian menurut Oktavia et al. (2021) yang dilakukan kepada pekerja milenial di kota Malang dan disebarkan pada 50 partisipan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *psychology well-being* dan *work engagement* dengan arah hubungan positif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muslikah & Hidayah (2020) kepada sebanyak 222 partisipan. Hasil dari penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *psychology well-being* dan *work engagement*. Penelitian lain oleh Safinaz & Izzati (2022) yang dilakukan kepada guru SMK dengan 65 partisipan. Dari penelitian tersebut juga didapatkan hasil bahwa *psychology well-being* dan *work engagement* ada hubungan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi kedua variabel sebesar sig. 0,000 ($p < 0,05$) dan dengan arah hubungan kuat sebesar $r = 0,761$.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Simanullang & Ratnaningsih (2018) melakukan penelitian ke perawat instalasi di rumah sakit X, dengan jumlah partisipan sebanyak 91 partisipan. didapatkan hasil penelitian bahwa, ada hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement*. Dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 54,6%. Menurut Schaufeli & Salanova (2007, dalam Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* merupakan indikator dari adanya *psychology-well-being* pada individu yang bekerja. Dari seluruh penelitian tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa *psychology well-being* dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan arah hubungan positif.

Artinya *psychology well-being* merupakan prediktor yang kuat dari *work engagement*.

Berdasarkan dari tabel 4.10 hasil tabulasi silang didapatkan hasil mayoritas partisipan memiliki *work engagement* tinggi serta *psychology well-being* tinggi dengan persentase sebesar 70%. Namun dari hasil yang peneliti temukan juga ada partisipan yang memiliki *work engagement* tinggi namun *psychology well-being* sedang dengan persentase sebesar 10%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel *psychology well-being* dan *work engagement* namun beberapa partisipan masih memiliki *psychology well-being* di kategori sedang, dan memiliki *work engagement* tinggi. Dari data ini, dapat mendukung hasil penelitian, bahwa ada hubungan positif antara *psychology well-being* dan *work engagement*. Semakin tinggi *psychology well-being*, semakin tinggi pula *work engagement*.

Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 54,6% yang berarti variabel *work engagement* dipengaruhi oleh *psychology well-being* dengan kekuatan sebesar 54,6%. Artinya sebanyak 45,4% *work engagement* dapat dijelaskan oleh faktor lain dari *personal resource* seperti *personal resources* terdiri dari *self efficacy*, *self esteem* dan *optimism*. Tinggi nya *psychology well-being* akan diikuti juga tinggi nya *work engagement* pekerja kontrak *emerging adulthood*. Maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti sadar bahwa masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Alat ukur variabel *work engagement* pada aitem *favorable* sebanyak 12 aitem gugur. Banyaknya aitem yang gugur dikarenakan masih adanya kata-kata yang ambigu dari aitem yang peneliti buat. Hal ini mungkin akan berpengaruh pada hasil penelitian karena membuat peneliti tidak bisa mendapatkan data dari aitem *favorable*.
- b. Peneliti masih belum maksimal saat membagikan kuesioner pada partisipan yang sesuai dengan populasi sehingga partisipan dalam penelitian ini masih belum menyebar di seluruh kota di Indonesia.

- c. Terdapat perbedaan antara sebelum pelaksanaan penelitian dan setelah mengambil data di lapangan yang akhirnya mempengaruhi hasil penelitian.

5.2. Kesimpulan

Peneliti mendapatkan kesimpulan dari hasil data yang diperoleh, bahwa ada hubungan yang positif antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*. Hal ini artinya apabila pekerja *emerging adulthood* memiliki *psychology well-being* tinggi maka pekerja tersebut juga memiliki *work engagement* tinggi. Sebaliknya apabila pekerja *emerging adulthood* memiliki *psychology well-being* rendah maka pekerja tersebut juga memiliki *work engagement* rendah. Hal ini peneliti dapatkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment*, dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif dengan melihat dari *R Squared* yang menunjukkan angka 0,546 (54,6%) sehingga sisa sumbangan efektif sebesar 45.4% berada di faktor lain yaitu *job demands* dan *job resources*.

5.3. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, kepada berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah

Peneliti berharap, agar pemerintah dapat memberikan program pelatihan untuk para pekerja yang masih dalam status kontrak untuk dapat mengembangkan *softskill* dan *hardskill* dari setiap individu.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan dengan *psychology well-being* pekerja kontrak *emerging adulthood*. Maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan serta melakukan survei setiap beberapa bulan untuk tetap dapat mempertahankan dan mengelola *psychology well-being* dan *work engagement* pekerja kontrak tetap tinggi.

3. Bagi pekerja *emerging adulthood*

Peneliti berharap para pekerja yang masih dengan status kontrak tetap dapat mempertahankan keterlibatannya dalam perusahaan dengan baik. Apabila dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan maka, *well-being* dari pekerja juga mengikuti.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap, bagi peneliti selanjutnya dapat membuat aitem dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tidak ambigu. Peneliti juga diharapkan dapat menyebar kuesioner ke partisipan ke berbagai kota di Indonesia agar data yang diperoleh dapat lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnett, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: the winding road from the late teens through the twenties*. United States of America by Oxford University Press.
- Bakker, A. B. ., & Leiter Michael P. (2010). Work Engagement a Handbook of Essential Theory and Research. In *Conference Proceedings - IPEMC 2004: 4th International Power Electronics and Motion Control Conference* (Vol. 3).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Cantika Adinda Putri. (2020). *Survei: Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK*. Cnbc Indonesia.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
- Haiilo. (2022). *8 Employee Engagement Statistics You Need To Know in 2022 (Infographic)*. <https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know/>
- Kompas.com. (2020). *Mengenal Perjanjian Kerja, PKWT, dan PKWTT*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/11/20/170500765/mengenal-perjanjian-kerja-pkwt-dan-pkwtt-?page=all>
- Kumparan. (2020). *Covid-19 dan Dampak yang Diakibatkannya*. <https://kumparan.com/feradis-nurdin/covid-19-dan-dampak-yang-diakibatkannya-1uq2E46uq6I>
- Lee, B. J., Lamichhane, D. K., Jung, D. Y., Moon, S. H., Kim, S. J., & Kim, H. C. (2016). Psychosocial factors and psychological well-being: A study from a nationally representative sample of Korean workers. *Industrial Health*, 54(3), 237–245. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0191>

- LLDIKTI. (2020). *Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disiase (Covid-19) di Perguruan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.* <https://lldikti3.kemdikbud.go.id/v6/2020/04/21/surat-edaran-direktur-jenderal-pendidikan-tinggi-kementerian-pendidikan-dan-kebudayaan-nomor-1-tahun-2020-tentang-pencegahan-penyebaran-corona-virus-disiase-covid-19-di-perguruan-tinggi-kementerian/>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(03), 23–29.
- Muslikah, E. D., & Hidayah, N. L. (2020). Proceeding International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1 st) Faculty of Psychology Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Psychological Well Being and Work Engagement during COVID 19. *E-Jurnal Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1st)*, 245–252.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *KnE Social Sciences*, 2020, 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: In *Deakin University* (Issue October).
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual, 6th edition, 2016*. Open University Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). *Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK*. 195–209.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(August 2003), 294–314.
- Sianturi, N. S., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2019). Hubungan Psychology Well Being dengan Employee Engagement Ditinjau dari Masa Kerja. *Proceeding Icopoid: The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic*

Development, 1(1), 125–135.

Simanullang, R., & Ratnaningsih, I. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, 7(4), 290–296.

SmartPresence. (2021). *Mengetahui Perbedaan Perjanjian Kerja PKWT Dan PKWTT*.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Wolfson, D. B. (2016). Choosing Wisely campaign builds momentum. *American Journal of Managed Care*, 22(7), 495–496.