



Work engagement ditinjau dari *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal

Dwi Astuti & Dhini Rama Dhania

Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Indonesia

Article history

Received 12 October 2022

Revised 19 November 2022

Accepted 21 November 2022

Abstract

This study aims to examine the relationship between psychological well-being and interpersonal communication towards work engagement on workers. The study participants comprised all workers (41 workers) from Sumber Makmur Autoparts & Workshop workers. The Work Engagement, Psychological Well-being, and Interpersonal Communication scales were used to collect data. Regression dan product moment correlation analyses were conducted to analyze data. Regression analysis revealed a significantly positive correlations between psychological well-being (X1) and interpersonal communication (X2) with work engagement (Y) ($r_{y.12} = 0.863$; $p < 0.001$). The partial correlation analyses showed a significantly positive correlations between psychological well-being (X1) and work engagement (Y) ($r_{x1y} = 0.835$; $p < 0.001$) and between interpersonal communication (X2) and work engagement (Y) ($r_{x2y} = 0.708$; $p < 0.001$). The effective contribution of the two independent variables to work engagement is 74.4%. The higher the psychological well-being and/or interpersonal communication, the higher the work engagement of employees, and vice versa.

Keywords: interpersonal communication; psychological well-being; work xEngagement

How to cite (APA)

Astuti, D. & Dhania, D. (2022). *Work Engagement* ditinjau dari *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 37-48.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan psikologis dan komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan kerja pada pekerja Sumber Makmur Autoparts & Workshop. Subjek penelitian ini adalah seluruh pekerja yang berjumlah 41 orang. Skala *Work Engagement*, *Psychological Well-being*, dan *Interpersonal Communication* digunakan untuk pengumpulan data. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) dengan *work engagement* (Y) ($r_{y.12} = 0.863$; $p < 0.001$). Hasil analisis korelasi secara parsial menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* (X1) dengan *work engagement* (Y) ($r_{x1y} = 0.835$; $p < 0.001$) serta hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X2) dengan *work engagement* (Y) ($r_{x2y} = 0.708$; $p < 0.001$). Sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap work engagement sebesar 74,4%. Semakin tinggi psychological well-being dan atau komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula work engagement karyawan, dan sebaliknya.

Kata kunci: Komunikasi interpersonal; psychological well-Being; Work Engagement

Corresponding author

Dwi Astuti, S.Psi.
Fakultas Psikologi,
Universitas Muria Kudus,
Kudus, Indonesia
Email:
dwia4404@gmail.com

Highlights

- Engagement tinggi mempengaruhi peningkatan keuntungan perusahaan, membawa hasil positif dalam pekerjaan, seperti perilaku proaktif, memunculkan inisiatif pribadi. Menurut survei Gallup, tingkat work engagement di Indonesia hanya 8%.
- *Work engagement* dipengaruhi oleh *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal

PENDAHULUAN

Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan manusia untuk dapat mengubah kondisinya. Hal itu berupa pemenuhan kebutuhan hidup, keberlangsungan hidup, dan pemeliharaan kehidupan yang merupakan cara seseorang dalam memenuhi tujuan hidupnya. Tetapi saat ini bekerja tidak hanya tentang melakukan tugas yang diberikan oleh atasan, melainkan untuk kepentingan yang lebih besar, sehingga penting bagi perusahaan dalam melakukan pengaturan terhadap para karyawan. Kini banyak perusahaan yang menyadari bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia menjadi vital. Ini bisa dihubungkan dengan fakta bahwa orang-orang di dalam perusahaan dapat menjadi sumber keuntungan yang kompetitif (Bogner, et al., 2020). Karyawan yang cakap dan termotivasi diharapkan dapat menghasilkan bisnis yang bisa merajai pangsa pasar (Gulati, Mayo, & Nohria, 2013).

Dalam perkembangan ekonomi saat ini, karyawan yang memiliki keunggulan dalam kualitas atau efisiensi menjadi hal yang dibutuhkan. Oleh karena itu, banyak perusahaan mengharapkan para karyawan menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, mengambil tanggung jawab untuk pengembangan karir profesionalnya, dan berkomitmen untuk memiliki standar prestasi dengan kualitas tinggi. Mereka membutuhkan karyawan yang bersemangat dan berdedikasi atau yang *engaged* dengan pekerjaannya. Dengan memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) dapat membuat perbedaan yang signifikan bagi karyawan dan dapat menawarkan keuntungan yang kompetitif pada perusahaan (Demerouti & Cropanzano, 2010).

Work engagement merupakan kondisi dimana pikiran menjadi positif dan bahagia terhadap pekerjaan yang ditengarai oleh semangat, dedikasi dan absorpsi (Bakker dan Leiter, 2010). *Work engagement* menghadirkan pengalaman bagi karyawan, dimana dengan adanya *Work engagement* pada karyawan dapat mendatangkan hasil positif yang lainnya, seperti perilaku yang proaktif atau memunculkan inisiatif pribadi. Lebih lanjut, Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan jika karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dan mereka antusias terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Bakker dan Leiter (2010) memaparkan tiga dimensi *work engagement*, yaitu: (1) semangat (*vigor*), (2) dedikasi (*dedication*), (3) penyerapan (*absorption*).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup sejak 2014 hingga 2016 yang dinyatakan dalam laporan *State of the Global Workplace* (Gallup, 2016), perusahaan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi, produktivitasnya meningkat hingga 20% serta profitnya pun meningkat hingga 21%. Dimana di dalamnya juga menyatakan bahwa

dari 155 negara yang disurvei, rata-rata adalah orang dewasa yang bekerja penuh waktu dan merasa *engaged* hanya 15%. Kemudian dari hasil survei *Gallup's Global Workplace Analytic* di Indonesia (2016), diketahui hanya 8% karyawan di Indonesia yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya, 77% karyawan tidak merasa *engaged* dengan pekerjaannya, dan 15% karyawan Indonesia secara aktif *disengaged*.

Penelitian yang dilakukan oleh Chinelato, Ferreira, dan Valentini (2019) menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan kompleksitas tugas menjadi prediktor dari *engagement* yang signifikan dan negatif, sementara partisipasi dalam pengambilan keputusan dicirikan sebagai variabel prediktif positif. Di sisi lain, Bakker (2017) memaparkan tentang bagaimana perusahaan di era modern yang ingin tetap kompetitif membutuhkan karyawan yang *engaged*, yaitu individu yang penuh dengan energi dan antusiasme. Perusahaan dapat memfasilitasi *work engagement* melalui pendekatan *top-down* dan *bottom-up*. Pendekatan *topdown* mencakup inisiatif SDM strategis serta intervensi kepemimpinan transformasional. Pendekatan *bottom-up* untuk keterlibatan kerja mencakup berbagai strategi proaktif individu yang dapat digunakan karyawan sendiri, termasuk manajemen diri, pekerjaan yang dibuat, penggunaan kekuatan, dan memobilisasi sumber daya ego. Pendekatan strategis dan proaktif ini sendiri atau dalam kombinasi mendorong keterlibatan kerja karyawan karena mereka membantu mengoptimalkan lingkungan kerja dalam hal tuntutan pekerjaan yang terjangkau dan sumber daya pekerjaan yang memadai serta membantu meningkatkan sumber daya pribadi, seperti optimisme, efikasi diri, dan harga diri.

Dalam teori pemodelan JD-R (*job demands-resources*) yang telah diperluas dengan memasukkan peran individu dalam memodifikasi dampak tuntutan pekerjaan dan sumber daya, Bakker & Demerouti (2017) menyarankan beberapa faktor kontingensi yang dapat digunakan untuk meningkatkan prediksi kesejahteraan dan perilaku karyawan menggunakan teori JD-R (misalnya, beberapa tingkat analisis, episode kinerja). Sedangkan menurut penelitian Caniëls, Semeijn, & Renders (2018) mengacu pada teori JD-R, bahwa kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan antar kepribadian proaktif dan *work engagement*, hanya jika karyawan memiliki pola pikir yang bertumbuh (*growth mindset*).

Bakker dan Leiter (2010) berpendapat bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Menurut Ryff (2014), *psychological well-being* merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis serta kondisi seseorang yang dapat menerima kelebihan dan kelemahan dirinya,

mempunyai tujuan hidup, dapat mengembangkan realisasi positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya serta senantiasa bertumbuh secara personal. Sementara esensi *psychological well-being* memadukan konsep kebahagiaan dan kesejahteraan dirumuskan dalam akronim PERMA, yaitu emosi positif (*positive emotion*), keterlibatan (*engagement*), hubungan (*relationship*), kebermaknaan (*meaning*), dan pencapaian/prestasi (*accomplishment*) (Seligman, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) yang berjudul "*Work Engagement in Relation to Psychological Well-Being and Motivation at Work*" menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Work Engagement* dan signifikan menjadi prediksi dari *Work Engagement*. Hal itu ditunjukkan ketika orang bahagia dan termotivasi secara positif, mereka akan bekerja lebih keras, lebih cepat dan lebih baik. Kemudian ada penelitian dari Kimberly dan Utoyo (2013) yang berjudul "*Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang*" menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement*, yaitu adanya peningkatan terhadap *Psychological Well-Being* serta peningkatan pada *Work Engagement* karyawan.

Penelitian lainnya oleh Oktavia, Eva & Achmad (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterlibatan kerja bagi pekerja milenial di Malang. Artinya, pekerja milenial cenderung memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan. Sedangkan penelitian Simanullang dan Ratnaningsih (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X Kota Semarang.

Menurut Kaswan (2019) menyebutkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *work engagement* adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan membuat karyawan merasa lebih terlibat (*engaged*) dalam pekerjaan (Newstrom, 2011). Konsep hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *work engagement* ini diperkuat dengan adanya teori yang diungkapkan oleh Mercer (2014), yakni tentang teori kebutuhan interpersonal, teori *procced view* dan teori *social exchange*. Teori kebutuhan interpersonal menjelaskan tentang adanya hubungan antar individu yang harus menghasilkan sesuatu yang menyenangkan. Kemudian teori *procced view* adalah teori komunikasi dari pengembangan diri seseorang yang

dilihat dari kualitas pribadi, dimana semakin berkualitas seseorang, maka semakin banyak orang yang mendengarkan. Selanjutnya teori *social exchange* menjelaskan apabila suatu komunikasi akan terjadi apabila tercipta adanya lingkungan dan sikap pribadi yang saling berhubungan. Ketiga konsep tersebut apabila diterapkan dalam proses komunikasi interpersonal, terutama ketika di tempat kerja, maka dapat membuat karyawan akan terlibat secara baik dengan pekerjaannya.

Komunikasi interpersonal memiliki karakteristik, antara lain komunikasi dari satu individu dengan individu lain, komunikasi yang dilakukan secara bertatap muka serta baik bentuk dan isi komunikasinya mencerminkan karakteristik pribadi seorang individu dan peran atau hubungan sosial mereka (Stewart, 2012). Di sisi lain, komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan agar terjadi persamaan makna antara paling tidak dua orang pada situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama sebagai pendengar dan pembicara (Pearson, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnaningsih (2016) yang berjudul "*Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Rekan Kerja dan Employee Engagement pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*" menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan rekan kerja terhadap *engagement*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rasberry (2019) yang berjudul "*Perceived Influences on Employee Engagement*" menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak terhadap *engagement* karyawan di Amerika Serikat Tenggara. Hal itu menunjukkan semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal karyawan berarti semakin tinggi pula *engagementnya*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*. Populasi penelitian ini menggunakan jenis populasi terbatas, yakni jenis populasi yang diketahui jumlah individu atau objek penelitiannya secara pasti. Subjek penelitian kali ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, yaitu sejumlah 41 orang.

Subjek penelitian sejumlah 41 orang tersebut memiliki karakteristik usia 18-59 tahun dengan rata-rata usianya adalah 29 tahun. Subjek penelitian telah bekerja minimal 6 bulan dan paling lama 25 tahun. Subjek penelitian laki-laki sejumlah 32 orang dan subjek penelitian perempuan berjumlah 9 orang.

Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu: Skala *Work Engagement*, Skala *Psychological Well-Being*, dan Skala Komunikasi Interpersonal. Skala yang ditentukan untuk mengukur tingkat *work engagement* pada subjek penelitian yaitu skala yang disusun penulis berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* yang diusulkan oleh tokoh Bakker dan Leiter (2010) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Skala ini terdiri dari 36 aitem, terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Skala yang digunakan untuk mengukur *psychological well-being* pada subjek penelitian adalah skala yang ditulis penulis berdasarkan dimensi-dimensi *psychological well-being* yang dikemukakan oleh tokoh Ryff (2014) terdiri dari 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*). Skala ini terdiri dari 36 aitem, terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Skala yang ditentukan untuk mengukur tingkat komunikasi interpersonal pada subjek penelitian yaitu skala yang disusun penulis berdasarkan dimensi-dimensi komunikasi interpersonal yang diusulkan oleh tokoh Bubaš (2002) yakni, *decoding* dan *encoding*, kesengajaan (*intentionality*), efektivitas komunikasi (*communication effectiveness*), berorientasi lain (*other-orientedness*), ekspresifitas (*expressiveness*) serta relaksasi sosial (*social relaxation*). Skala ini terdiri dari 36 aitem, diantaranya tersusun dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Dari ketiga skala tersebut kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas aitem menggunakan korelasi Product moment dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) 16.0 for Windows. Penyusunan skala *work engagement* yang semula berjumlah 36 aitem, terdapat 4 Aitem yang gugur dan menyisakan 32 Aitem yang valid. Koefisien validitas aitem antara 0,305 sampai 0,768 dengan batas nilai r-tabel sebesar 0,300. Skala *psychological well-being* yang semula berjumlah 36 aitem, terdapat 7 aitem gugur dan terdapat 29 aitem valid. Koefisien validitas aitem antara 0,334 sampai 0,819 dengan batas nilai r-tabel sebesar 0,300. Skala komunikasi interpersonal yang semula berjumlah 36 aitem, terdapat 10 aitem yang gugur dan menyisakan 26 aitem yang valid. Koefisien validitas Aitem antara 0,306 sampai 0,711 dengan batas nilai r-tabel sebesar 0,300.

Hasil uji reliabilitas Skala Psychological Well-Being memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,888 Skala Komunikasi Interpersonal memiliki

koefisien reliabilitas sebesar 0,853 dan Skala Work Engagement memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,922 yang menandakan ketiga skala tersebut dinyatakan reliabel, artinya dapat dipercaya karena memiliki nilai $\alpha \geq 0,700$.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi dua predictor dan product moment. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji korelasi.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 11 – 18 Juli 2022. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti membagikan skala *work engagement*, skala *psychological well-being*, dan skala komunikasi interpersonal dengan menitipkan pada bagian *front office* serta menjelaskan cara pengisian skala tersebut, untuk kemudian diberikan pada karyawan tanpa ditunggu oleh peneliti. Hasil analisis regresi disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	F	Sig
1	0,863 ^a	0,744	0,731	3,845	55,339	0,000

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$) dengan $r_{y.12}= 0.863$ artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal dengan *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal dengan *work engagement* dalam penelitian ini diterima, dan dengan sumbangan efektif sebesar 74,4%.

Tabel 2.

Hasil Analisis Korelasi *Psychological Well-Being* dan Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement*

Korelasi antar variabel	P	Sig.
<i>Psychological Well-Being</i> * <i>Work Engagement</i>	0,835	0,0000
Komunikasi Interpersonal* <i>Work Engagement</i>	0,708	0,0000

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil analisis product moment diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* ($r_{x1y}=0,835$; $p<0,001$). Semakin tinggi *psychological well-being* (X1) maka semakin tinggi *work engagement* (Y), begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 2 di atas mengenai hasil analisis *product moment* diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *work engagement* ($r_{x2y}=0,708$; $p<0,001$). Semakin tinggi komunikasi interpersonal (X2), maka semakin tinggi *work engagement* (Y), begitu pula sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal (X2), maka semakin tinggi *work engagement* (Y).

Pembahasan

Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sebab memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, sehingga dapat menurunkan *turn over* karyawan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos dan Sridevi, 2010). Selain itu dengan memiliki *engagement* yang baik dapat menjadikan karyawan menjadi bagian dari perusahaan serta merasa puas dan antusias dengan pekerjaannya. Hal itu dapat menghasilkan kepuasan pelanggan karena pekerjaannya baik, juga membuat pelanggan loyal terhadap perusahaan.

Albrecht (2010) mendefinisikan konsep *work engagement* yang digunakan untuk karyawan yang mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosi ketika menjalankan pekerjaannya. Saat karyawan menjadi *engaged*, mereka cenderung terhubung dengan peran pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang *disengaged* dengan pekerjaan hanya sekedar datang ke tempat kerja, tidak melibatkan emosi, energi dan semangat ketika bekerja. Mereka menjadi tidak peduli terhadap tujuan perusahaan, jarang merasa senang di tempat kerja, dan bahkan bersikap apatis.

Bakker dan Leiter (2010) menyatakan *psychological well-being* memiliki pengaruh akan terjadinya *work engagement* pada karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi pula. Menurut Robertson dan Cooper (2010), mengatakan jika interaksi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yang ada pada diri karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full*

engagement, yakni ketika berada pada kondisi tersebut karyawan akan mempunyai kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama. Lebih lanjut, Roberson dan Cooper (2010) juga mengungkapkan jika *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana semakin tinggi *psychological well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement*, begitu pula sebaliknya. Ryff (2014) *psychological well-being* merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis serta kondisi seseorang yang dapat menerima kelebihan dan kelemahan dirinya, mempunyai tujuan hidup, dapat mengembangkan realisasi positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya serta senantiasa bertumbuh secara personal.

Didukung dengan hasil uji hipotesis minor pertama, menunjukkan analisis korelasi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* sebesar 0,835 dengan p sebesar $= 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *work engagement* dengan *psychological well-being* pada karyawan di Sumber Makmur.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitta, Putra, dan Sarinah (2020) yang berjudul "*Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors*" menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* ($r = 0,315$; $p < 0,001$). Hal itu berarti semakin tinggi tingkat *psychological well-being* seseorang, maka semakin tinggi *work engagement*, begitu pula sebaliknya.

Uji hipotesis minor kedua analisis korelasi komunikasi interpersonal dan *work engagement* menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *work engagement* ($r_{x2y} = 0,708$; $p < 0,001$). Salah satu faktor yang berhubungan dengan *work engagement* yaitu komunikasi interpersonal (Kaswan, 2019).

Devito (2016) menjelaskan mengenai komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses melingkar yang selalu berubah. Segala sesuatu yang terlibat dalam komunikasi interpersonal berada dalam keadaan fluks, yakni seseorang berubah, orang-orang yang berkomunikasi berubah dan lingkungan berubah. Pesan satu orang berfungsi sebagai stimulus untuk pesan orang lain, yang berfungsi sebagai stimulus untuk pesan orang pertama, dan seterusnya. Pearson (2011) komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan agar terjadi persamaan makna antara paling tidak dua orang pada situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang

sama sebagai pendengar dan pembicara. Stewart (2012) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal selalu terjadi secara dua arah, yang tidak hanya bertujuan untuk bertukar pesan, tetapi untuk menciptakan dan bertukar pengertian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ponti (2019) yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Karyawan pada Perum Perumnas Pusat Jakarta*" menunjukkan bahwa jika terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, beban kerja terhadap keterikatan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap keterikatan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal terhadap *work engagement*. Sementara di dalam penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) didapati jika terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rasberry (2019) yang memaparkan apabila komunikasi interpersonal memiliki dampak terhadap *engagement* karyawan di Amerika Serikat Tenggara.

Di sisi lain Gallup (2016) pun telah melakukan survey untuk mengetahui tingkat *engagement* karyawan di seluruh dunia, salah satunya di Indonesia; dinyatakan bahwa jika karyawan di Indonesia memiliki tingkat *engagement* hanya sebesar 8%. Padahal dengan *work engagement* yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan semangat dan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Ketika dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan atasan di tempat penelitian, diketahui jika terdapat permasalahan tentang *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal karyawan di tempat kerja. Sehingga efektifitas bekerjanya pun berkurang. Namun, ketika penelitian dilakukan dengan penyebaran skala, subjek cenderung mengisi tidak sesuai dengan kondisi yang ada.

Hal itu disebabkan dimana pada pelaksanaannya, di batas waktu pengumpulan baru diselesaikan oleh 25 orang, sementara sisanya harus dimintai dan ditunggu untuk proses pengisian. Selain itu, ada responden yang berusia 60 tahunan dan responden yang memiliki keterbatasan dalam membaca, membuat penulis perlu membimbing responden dalam proses pengisian kuesioner sesuai dengan kondisi mereka. Beberapa responden lainnya, ada yang kehilangan kuesioner sehingga penulis harus membuat ulang untuk mereka isi kembali. Oleh karena itu, dalam proses pengisian kuesioner sebaiknya responden

ditunggu serta dilakukan pada jam istirahat atau jam kosong, agar mereka bisa langsung mengisinya.

Selain itu, kelemahan lainnya adalah setelah dilakukan analisa hasil dari jawaban responden, didapati bahwa jawaban yang diberikan adalah *faking good*. Hal itu menunjukkan bahwa responden mencoba mendistorsi jawaban untuk membuat tanggapan sesuai yang diharapkan oleh orang lain, terutama atasan agar responden terlihat baik. Responden memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, hingga tidak bisa tampil secara psikologis dengan baik ketika berada di tempat kerja.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal dengan *work engagement*. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal dengan *work engagement* dalam penelitian ini diterima dengan sumbangan efektif sebesar 74,4%, sedangkan 25,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Referensi

- Albrecht, L. S.** (2010). *Handbook of Employee Engagement*. Northampton: Edward Elgar Press.
- Bakker, A. B.** (2017). Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E.** (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P.** (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bogner, et al.,** (2020). *Hope for Humanity: Love is The Answer...Now, What was The Question?*. New York: Big Moose Publishing.
- Bubaš, G. & Lovrenčić, A.** (2002). Implications of Interpersonal Communication Competence Research on the Design of Artificial Behavioral Systems that Interact with Humans. *Proceedings of the 6th International Conference on Intelligent Engineering Systems*, 507-512.
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H. & Renders, I. H. M.** (2018), "Mind the mindset!" The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work, *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Chinelato, R. S., Ferreira, M. C., & Valentini, F.** (2019). Work engagement: a study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 3-18.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R.** (2010). *From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance*. In Bakker and Leiter (Eds.,) *Work Engagement: A Handbook Theory and Research*. Pp. 147-163. New York: Psychology Press.

- Devito, J. A.** (2016). *The Interpersonal Communication Book, ed. 14*. Harlow: Pearson Education.
- Gallup.** (2013). *State of The Global Workplace: Employee Engagement Insight For Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Gallup.** (2016). *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. Retrieved from <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engageyounger-workers.aspx>, diakses pada 19 Januari 2021.
- Gulati, R., Mayo, A., & Nohria.** (2013). *Management*. Mason: Cengage Learning.
- Kaswan.** (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kimberly & Utoyo S. D. B.** (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. Tidak diterbitkan.
- Markos, S. & Sridevi, M. S.** (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management, 5*, 89-96.
- Mercer** (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia, 14*(2), 163-170.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G.** (2021). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *International Conference of Psychology, KnE Social Sciences*, pages 336–351. DOI 10.18502/kss.v4i15.8222
- Paramitta, P. & Sarinah.** (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Bing pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy Journal of Psychology, 4*(1), 45-56.
- Pearson.** (2011). *Human Communication*. New York: Aptara.
- Ponti.** (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus di Perum Permunas Pusat Jakarta). *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta: Jakarta.
- Putri, V. Y. & Ratnaningsih, I. Z.** (2016). Hubungan antara Komunikasi Intepersonal dengan Rekan Kerja dan Employee Engagement pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati, 6* (2), 57-61.
- Rasberry, A.** (2019). The Perceived of Servant Leadership and Interpersonal Communication on Employee Engagement (Case Study for Employees in Southeastern United States). *Dissertation*. Saint Leo University. United States: ProQuest LLC.
- 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.** (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychoterapy and Psychosomatics, 83*, 10-28.
- Seligman.** (2012). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. *The American Journal of Psychology, 125* (1), 121-124.
- Simanullang, R., & Ratnaningsih, I. Z.** (2018). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Journal Empati. Vol 7* (No. 4). 290-296.
- Stewart, J. R.** (2012). *Bridges not Walls: A Book About Interpersonal Communication*. New York: McGraw-Hill.
- 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.