



Tinjauan *Work engagement* Dan Psychological Well Being Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru

Review of Work Engagement and Psychological Well-Being Based on Gender in Employees of Medan Baru Eye Hospital

**Farida Hanum Siregar^{1*}, Nabila Vina Dwitama¹, Syafrizaldi¹,
Babby Hasmayni¹, & Evicenna Yuris²**

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

² Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *Work engagement* dan psychological well being ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai rumah sakit mata medan baru. *Work engagement* merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. Sedangkan psychological well-being adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk mengenali potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji beda dengan menggunakan t-test diketahui bahwa ada perbedaan *Work engagement* antara laki-laki dan Perempuan di mana diketahui dari hasil perhitungan independent sample test di mana laki-laki memiliki nilai signifikansi 0,003 dan Perempuan memiliki nilai signifikansi 0,004 di mana nilainya $< 0,05$. Kemudian hasil lain menunjukkan bahwa di ketahui dari perhitungan independent sample test di mana laki-laki didapat nilai signifikansi 0,549 dan Perempuan memiliki nilai signifikansi 0,521 di mana nilainya $p > 0,05$, yang berarti bahwa tidak ada perbedaan psychological well being antara laki-laki dan perempuan.

Kata Kunci: *Work engagement*; Psychological Well-Being; Jenis Kelamin.

Abstract

This research aims to examine the differences in *Work engagement* and psychological well-being based on gender among employees at the Medan Baru Eye Hospital. *Work engagement* is a state in which an individual feels motivated in their job and is able to accept all input and support from the work environment. Meanwhile, psychological well-being is an outcome of an individual's evaluation of their ability to recognize unique potential within themselves in facing various challenges and changes in their lives. Based on the research results, it is found that the calculation of the t-test reveals differences in *Work engagement* between males and females. The independent sample test shows that males have a significance value of 0.003, and females have a significance value of 0.004, both of which are < 0.05 . Another result indicates that, according to the independent sample test, males have a significance value of 0.549, and females have a significance value of 0.521, with both values being $p > 0.05$. This implies that there is no significant difference in psychological well-being between males and females.

Keywords: *Work engagement*; Psychological Well-Being; Gender.

How to Cite: Siregar, F.H., Dwitama, N.V., Syafrizaldi, Hasmayni, B., & Yuris, E., (2024). Tinjauan *Work engagement* Dan Psychological Well Being Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Medan Baru. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(1) 2024: 1-10,

*E-mail: FaridaHanum@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan agar mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari organisasi (Hariandja & Hardiwati, 2002). Untuk mencapai tujuan tersebut, sikap kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi Sumber daya manusia.

Lebih lanjut, bahwa engagement merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal dengan peran diri secara utuh (Agrawal, N & Khan, 2015). Shorbaji, (Shorbaji et al., 2011) mengungkapkan bahwa engagement memang berkaitan dengan bagaimana seseorang mengevaluasi dirinya.

Terdapat istilah *Work engagement* yang populer saat sekarang ini dalam dunia industri dan organisasi. (Schmitt & Rogers, 2008) mendefinisikan *Work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Sekitar 70% pemimpin perusahaan percaya bahwa *Work engagement* karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (*Corporate Leadership Council*, 2004). Karyawan yang memiliki *Work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, menurunkan angka *turnover* dan angka ketidakhadiran (Spector, 2012). Menumbuhkan *Work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri. Kemudian Eldor, dkk menegaskan juga bahwa *Work engagement* dipercaya menjadi kunci permasalahan organisasi masa kini (Eldor & Vigoda-Gadot, 2017).

Work engagement menjadi kajian serius dan mulai diminati didasarkan beberapa hal, seperti hasil survey yang dilakukan oleh *Gallup Consulting*. *Gallup Consulting* menemukan bahwa hanya 15% karyawan di seluruh dunia saat ini engagement di tempat kerja, yaitu secara psikologis diinvestasikan dalam pekerjaannya dan termotivasi untuk menjadi sangat produktif. 67% karyawan yang tidak terikat (*disengagement*), mengulur waktu dan upaya diskresioner di tempat kerja. 18% karyawan keluar dan benci terhadap tempat kerja. Enam (6) bulan pertama menjadi masa krusial bagi karyawan untuk dapat terlibat secara penuh (*engagement*) terhadap pekerjaannya. Seiring waktu, jumlah tersebut bertambah 40% karyawan yang mengalami penurunan keterikatan kerjanya (*disengagement*) dan 8% melepaskan diri pada pekerjaannya, hal ini akan menguat dalam 10 tahun masa kerja yang akhirnya *Work engagement* masuk dalam level statis (Agusta & Sahrah, 2020).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *Work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks, 2006).

Work engagement didefinisikan sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *Work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja "going extra mile" yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan (Schmitt & Rogers, 2008).

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya vigor, dedication, absorption (Schaufeli, dkk, 2016). Schaufeli dan Bakker (2016) mengemukakan aspek-aspek *Work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Kahn (2015), *Work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

c. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Work engagement* adalah *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). *Work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model job demand resources dan model psikologis (psychological capital) (Schaufeli & Bakker, 2004). Model job demand resources meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta performance feedback. Sedangkan modal psikologis meliputi kepercayaan diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, serta resiliensi. Selain faktor yang mempengaruhi *Work engagement*, jenis kelamin dimungkinkan akan memiliki pengaruh terhadap perbedaan *Work engagement* pada pegawai generasi milenial. Lebih lanjut bahwa penelitian) menunjukkan hasil pada sampel Belgia, Jerman, Finlandia, dan Norwegia, laki-laki mendapat skor sedikit lebih tinggi pada tiga dimensi keterlibatan dibandingkan perempuan (Schaufeli et al., 2006).

Kami mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai konsep motivasi. Ketika terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang. Mereka ingin sukses. Keterlibatan kerja lebih dari sekadar merespons situasi yang ada saat ini. Karyawan menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Lebih lanjut, keterikatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, mereka juga dengan antusias menerapkan energi tersebut dalam pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010)

Meskipun terdapat banyak penelitian mengenai keterlibatan kerja dan dampaknya yang signifikan terhadap pekerjaan individu dan organisasi, gagasan tentang keterlibatan kerja

sebagian besar masih bersifat gender netral dimana laki-laki dan perempuan dapat merasakan dan menunjukkan keterlibatan secara setara di tempat kerja. Menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bersifat gender di tempat kerja yang lebih mudah bagi laki-laki terlibat secara fisik, kognitif dan emosional dibandingkan perempuan dalam organisasi (Banihani et al., 2013).

Hal yang tidak kalah pentingnya harus dimiliki oleh karyawan adalah kebahagiaan psikologis yang biasa dikenal dengan "Psychological well-being". Pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi positif, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan dan terus bertumbuh secara personal. Psychological well-being memiliki enam dimensi antara lain; otonomi (autonomy), penguasaan terhadap lingkungan (environmental mastery), pertumbuhan pribadi (personal growth), hubungan positif dengan orang lain (positive relation with others), tujuan hidup (purpose in life), dan penerimaan diri (self acceptance)(Ryff & Keyes, 1995). Jika seseorang dapat menerima dirinya apa adanya, maka rasa bahagiapun akan timbul dalam diri sebagai akibat dari rendahnya kecemasan atau stres akibat kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Dengan kata lain orang yang mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri apa adanya akan berusaha menjalani hidup dengan mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki sehingga akan timbul kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup.

Psychological well-being berkaitan erat dengan pencapaian potensi dan perkembangan individu mencaai kemandirian dan hidup Sejahtera. Psychological well-being dikembangkan berdasarkan konsep fungsi psikologi positif yang mencakup perspektif dari konsep self actualization dari Maslow, dan fully functioning person dari Rogers, dan formulation maturity dari Allport dalam setiap perkembangan individu (Yuliani, 2018)

Penelitian terkait psychological well-being sangat penting untuk dikembangkan dalam berbagai ranah kehidupan manusia khususnya dalam bidang pelayanan. Hal tersebut dikarenakan nilai positif yang terkandung di dalamnya dimana nilai-nilai positif tersebut dapat membawa seseorang pada kondisi kesehatan mental tertentu. Nilai-nilai positif tersebut juga dapat membantu mengevaluasi atau mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidup seseorang sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan fisik dan psikologisnya. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan hidupnya demi mewujudkan sumber daya manusia yang baik, sehat secara fisik maupun psikis demi mampu memberikan pelayanan yang maksimal dalam dunia kesehatan.

Adapun aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain (Ryff & Singer, 2008) :

- a. Penerimaan diri (*Self acceptance*) yaitu skor lebih tinggi, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima banyak aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk, merasa positif mengenai kehidupan masa lalu. Sedangkan skor lebih rendah, merasa tidak puas dengan diri, kecewa dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan masa lalu.
- b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*) yaitu skor lebih tinggi, hangat, puas, hubungan saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, mampu menampilkan empati, afeksi dan keintiman yang kuat; memahami hubungan manusia yang memberi dan menerima. Skor lebih rendah memiliki sedikit hubungan dekat dan saling percaya dengan orang lain, terasing dan frustrasi dalam hubungan antar pribadi, tidak bersedia membuat kompromi untuk memelihara ikatan yang penting dengan orang lain.
- c. Kemandirian (*Autonomy*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu, mengatur perilakunya dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi. Sedangkan Skor lebih rendah: khawatir mengenai pengharapan dan evaluasi dari orang lain,

- bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, melakukan penyesuaian dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu.
- d. Penguasaan lingkungan (Environmental mastery) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan jajaran kegiatan eksternal yang rumit menggunakan kesempatan di lingkungan sekitar dengan efektif, mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Sedangkan skor lebih rendah: kesulitan mengelola urusan sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah atau memperbaiki konteks di lingkungan sekitarnya, tidak sadar akan peluang di lingkungan sekitarnya, kurangnya kesadaran kendali akan dunia eksternal.
 - e. Tujuan hidup (Purpose in life) yaitu skor lebih tinggi: memiliki tujuan hidup dan kesadaran akan keberarahan (directedness) merasa ada makna dalam kehidupan sekarang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup. Skor lebih rendah: kurangnya perasaan kebermaknaan dalam hidup, memiliki sedikit tujuan atau sasaran, kurangnya kesadaran akan arah, tidak melihat tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki sikap atau keyakinan yang memberikan makna hidup.
 - f. Pengembangan pribadi (Personal growth) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang dan meluas, terbuka akan pengalaman baru, menyadari potensi sendiri; melihat perbaikan di dalam diri dan perilaku sepanjang waktu, berubah untuk mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan keefektifan. Skor lebih rendah: memiliki perasaan kemandekan pribadi, kurang kesadaran akan perbaikan atau perluasan sepanjang waktu, merasa bosan (dengan) dan tidak tertarik (dalam) hidup, merasa tidak mampu mengembangkan berbagai sikap atau perilaku yang baru.

Sujana dalam Prameswari dan Muhid (2022) menyebutkan bahwa aspek-aspek psychological well-being adalah

a. Self-accepted

Individu dapat bersikap positif terhadap dirinya sendiri, dapat mengenali serta mengakui segala hal yang ada dalam dirinya, serta dapat menerima baik buruknya masa lalunya.

b. Memiliki hubungan

Hubungan yang di maksud ialah jalinan yang positif, nyaman, bebas, dan saling mempercayai satu sama lain serta terlibat hubungan timbal balik.

c. Otonomi

Individu dapat menguasai tekanan sosial yang terjadi dihidupnya dengan bertindak dan berpendirian sesuai dengan kepercayaan dan mengevaluasi berdasarkan standar pribadi.

d. Penguasaan lingkungan

Sikap seseorang dalam membangun lingkungan sesuai dengan kondisi mental mereka.

e. Tujuan hidup

Individu berfaedah secara baik dan mempunyai arah dalam rasa, niat, dan arah yang berpartisipasi terhadap aspek emosionalnya bahwa hidup yang bermakna.

f. Self development

Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta menyadari potensi diri yang penting dalam pertumbuhan pribadi terhadap pengalaman dan karakteristik utama dari psychological well-being.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek psychological well-being adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pertumbuhan pribadi.

Berbicara mengenai *Work engagement* dan psychological well-being kita temukan berbagai penelitian yang membahas kedua hal tersebut. Dalam penelitian dilakukan ini peneliti bertujuan untuk meneliti mengenai perbedaan *Work engagement* dan psychological well-being yang ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dimaksudkan bahwa untuk membuktikan apakah jenis

kelamin dapat menjadi pembeda dalam mewujudkan sikap positif seperti *Work engagement* dan *psychological well-being*. Untuk itu maka peneliti bermaksud untuk menelitinya agar terbukti secara empiris dan dapat menguatkan asumsi bahwa adanya perbedaan *Work engagement* dan *psychological well-being* jika ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai rumah sakit mata Medan Baru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian komparatif atau analisis perbedaan adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda (Siregar 2015). Analisis perbandingan komparatif yaitu teknik yang digunakan untuk melihat kecenderungan rata-rata antara dua atau lebih kelompok sampel data. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode t-test. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru yang berjumlah 57 orang bagian administrasi dan pelayanan terdiri dari laki-laki berjumlah 22 orang dan perempuan berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil dengan total sampling karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala likert. Skala yaitu suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Hadi, 2004). Skala merupakan kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek. Skala merupakan suatu bentuk pengukuran terhadap performansi tipikal individu yang cenderung dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasi-situasi tertentu yang sedang dihadapi (Azwar, 2007).

Metode skala yang digunakan terdiri dari 2 jenis yaitu skala untuk mengukur *Work engagement* dan skala untuk mengukur *psychological well-being*. Peneliti menggunakan aspek *Work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu: Vigor (kekuatan), Dedication (dedikasi), dan Absorption (absorpsi). Sedangkan *psychological well-being* peneliti menggunakan aspek menurut Ryff & Singer (2008) aspek-aspek yang menyusun: Penerimaan diri (Self acceptance), Hubungan positif dengan orang lain (Positive relations with others), Kemandirian (Autonomy), Penguasaan lingkungan (Environmental mastery), Tujuan hidup (Purpose in life), Pengembangan pribadi (Personal growth). Skala tersebut menggunakan skala Likert yang berupa pernyataan yang terdiri dari aitem favourable (mendukung) dan unfavourable (tidak mendukung) dengan empat alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk setiap empat butir jawaban. Adapun pemberian nilai untuk pernyataan favourable (mendukung) diberi rentang skor 4-1 dan unfavourable (tidak mendukung) dinilai mulai dari nilai 1-4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel *psychological well being* dan *Work engagement* mengikuti sebaran normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ maka sebarannya dinyatakan (Hadi

& Pamardiningsih, 2000). Tabel berikut adalah rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
<i>Work enggament</i>	52,5	3,035	7,823	0,423	Normal
<i>Psychological well being</i>	36,07	2,700	5,811	0,163	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

2. Uji Perbedaan T-test

Kemudian hasil analisis perbedaan berdasarkan jenis kelami dengan menggunakan analisis data uji t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *Work engagement* antara laki-laki dengan Perempuan. Hal diketahui dari hasil perhitungan independent sample test di mana laki-laki memiliki nilai signifikansi 0,003 dan Perempuan memiliki nilai signifikansi 0,004 di mana nilainya < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat perbedaan *Work engagement* antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan sebagaimana dapat dilihat pada table dan penjelasan di bawah. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rožman et al., (2021) menunjukkan bahwa *Work engagement* pada pegawai perempuan lebih rendah dibandingkan *Work engagement* pada pegawai laki-laki. Penelitian terdahulu tentang *Work engagement* dan jenis kelamin dilakukan oleh Paradise, (2008) dimana hasil penelitiannya yaitu bahwa perbedaan jenis kelamin ditemukan berkontribusi terhadap *Work engagement* dimana laki-laki lebih tinggi keterikatannya dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian tersebut. Gardner et al., (2004) juga menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *Work engagement*, dimana tingkat *Work engagement* pria lebih tinggi dibandingkan wanita.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed) P	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper	
work enggament	Equal variances assumed	4.603	.336	-.237	54	.003	-.136	.575	-1.289	1.017
	Equal variances not assumed			-.209	28.269	.004	-.136	.654	-1.475	1.202

Selanjutnya hasil analisis perbedaan berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan analisis data uji t-test menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *psychological well-being* yang signifikan antara laki-laki dengan Perempuan. Hal diketahui dari hasil perhitungan independent sample test di mana laki-laki memiliki nilai signifikansi 0,549 dan Perempuan memiliki nilai signifikansi 0,521 di mana nilainya p > 0,05 sebagaimana terdapat dalam data table di bawah ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al., (2016) tidak ditemukan perbedaan skor kesejahteraan psikologis yang signifikan bagi siswa lakilaki dan perempuan. Mayoritas siswa lakilaki maupun perempuan, keduanya memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Salleh & Mustaffa, (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan

dalam kesejahteraan psikologis. Kemudian juga hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahma, 2021) bahwa hasil analisis yang dilakukan menunjukkan tidak ada perbedaan Psychological Well Being pada pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 di Kota Malang.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Psychological well being	Equal variances assumed	.224	.638	-.603	55	.549	-.371	.616	-1.606	.864
	Equal variances not assumed			-.647	53.63	.521	-.371	.574	-1.523	.780

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai perbedaan *Work engagement* dan psychological well being ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai rumah sakit mata medan baru menunjukkan hasil bahwa adanya perbedaan *Work engagement* antara laki-laki dan perempuan. Kemudian hasil analisis perbedaan psychological well-being berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan analisis data uji t-test menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan psychological well-being yang signifikan antara laki-laki dengan Perempuan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian telah dilakukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, N & Khan, M. S. (2015). Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *The International Journal of Indian Psychology*.
- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Terhadap *Work engagement* di PT.SVU dengan Keadilan Prosedural Sebagai Variabel Kontrol. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 134. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3911>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. In *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is *Work engagement* gendered? *Gender in Management*, 28(7), 400-423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Corporate Leadership Council. (2004). *Driving Performance and Retention Through Employee Engagement*. Leadership, 45. www.lloydmorgan.com
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: rethinking the employee-organization relationship. *International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526-552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1180312>
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322. <https://doi.org/10.1348/0963179041752646>
- Hadi, S., & Pamardiningsih, Y. (2000). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS-2000)*. In Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Publishing.
- Nancy Agrawal, & Prof. Mahmood S. Khan. (2015). Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *International Journal of Indian Psychology*, 2(4). <https://doi.org/10.25215/0204.094>
- Nurrahma, A. N. (2021). perbedaan psychological well being ditinjau dari gender pada pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 di Kota Malang [Universitas Negeri Malang]. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/172168>

- Paradise, A. (2008). Influences Engagement. T+D, 62(1), 54–59. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=28095165&site=ehost-live>
- Ramadhani, T., Djunaedi, & S, A. S. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orang tuanya bercerai. Jurnal Bimbingan Konseling, 5(1), 108–115. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/view/1638/1287>
- Rožman, M., Zabukovšek, S. S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, *Work engagement* and work efficiency of employees during the covid-19 pandemic: The case in Slovenia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- 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>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salleh, N. 'Aaina B., & Mustaffa, C. S. B. (2016). Examining the differences of gender on psychological well-being. *International Review of Management and Marketing*, 6(8Special Issue), 82–87.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht *Work engagement* scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmitt, B. H., & Rogers, D. L. (2008). Handbook on brand and experience management. In *Handbook on Brand and Experience Management*. Edward Elgar Publishing Limited; United Kingdom. <https://doi.org/10.4337/9781848446151>
- Shorbaji, R., Messarra, L., & Karkoulis, S. (2011). Core self-evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276–284. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Core-Self+Evaluation+:+Predictor+of+Employee+Engagement#0>
- Yuliani, I. (2018). Konsep Psychological Well-being Serta Implikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling. *Journal of Innovative Counselling: Theory, Practice & Research*, 2(2), 51–56. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Agrawal, N & Khan, M. S. (2015). Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *The International Journal of Indian Psychology*.
- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Terhadap *Work engagement* di PT.SVU dengan Keadilan Prosedural Sebagai Variabel Kontrol. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 134. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3911>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. In *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is *Work engagement* gendered? *Gender in Management*, 28(7), 400–423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Corporate Leadership Council. (2004). Driving Performance and Retention Through Employee Engagement. *Leadership*, 45. www.lloydmorgan.com
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: rethinking the employee-organization relationship. *International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526–552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1180312>
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307–322. <https://doi.org/10.1348/0963179041752646>
- Hadi, S., & Pamardiningsih, Y. (2000). Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS-2000). In Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Publishing.
- Nancy Agrawal, & Prof. Mahmood S. Khan. (2015). Roles of Emotional Intelligence and Spirituality on Employee's Well-Being. *International Journal of Indian Psychology*, 2(4). <https://doi.org/10.25215/0204.094>
- Nurrahma, A. N. (2021). perbedaan psychological well being ditinjau dari gender pada pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 di Kota Malang [Universitas Negeri Malang]. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/172168>
- Paradise, A. (2008). Influences Engagement. T+D, 62(1), 54–59. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=28095165&site=ehost-live>
- Ramadhani, T., Djunaedi, & S, A. S. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orang tuanya bercerai. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108–115. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/view/1638/1287>

- Rožman, M., Zabukovšek, S. S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, *Work engagement* and work efficiency of employees during the covid-19 pandemic: The case in Slovenia. *Sustainability* (Switzerland), 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- 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>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salleh, N. 'Aaina B., & Mustaffa, C. S. B. (2016). Examining the differences of gender on psychological well-being. *International Review of Management and Marketing*, 6(8Special Issue), 82–87.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht *Work engagement* scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmitt, B. H., & Rogers, D. L. (2008). Handbook on brand and experience management. In *Handbook on Brand and Experience Management*. Edward Elgar Publishing Limited; United Kingdom. <https://doi.org/10.4337/9781848446151>
- Shorbaji, R., Messarra, L., & Karkoulian, S. (2011). Core self-evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276–284. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Core-Self+Evaluation+:+Predictor+of+Employee+Engagement#0>
- Yuliani, I. (2018). Konsep Psychological Well-being Serta Implikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling. *Journal of Innovatative Counselling: Theory, Practice & Research*, 2(2), 51–56. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling