

Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling

Volume 14 (2) 90 – 101 November 2024

ISSN: 2088-3072 (Print) / 2477-5886 (Online)

DOI: 10.25273/counsellia.v14i2.21284

Available online at: <https://e-journal.unipma.ac.id/index.php/JBK>

Hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)

Nayla Tsabita Fie Dinillah Baihaki¹ ✉, Sulistiyana², Eklys Cheseda Makaria³

^{1,2,3} Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat,
Banjarmasin

✉ naylatsabitafiedinillahbaihaki@gmail.com¹, sulis.bk@ulm.ac.id²,
eklys.makaria@ulm.ac.id³

Abstrak: Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memerlukan *work engagement* dan *psychological well-being* untuk berfungsi optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keduanya pada 71 pengurus BEM FKIP ULM dengan metode kuantitatif dan pendekatan korelasional. Pengumpulan data dilakukan melalui skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Hasil analisis menunjukkan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi 0,760, mengindikasikan hubungan kuat searah. Temuan ini berguna bagi layanan bimbingan konseling di kampus dalam merancang program manajemen stres dan peningkatan motivasi bagi pengurus organisasi.

Kata Kunci: Kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, pengurus BEM

Abstract: The Student Executive Board (BEM) requires *work engagement* and *psychological well-being* to function optimally. This research aims to determine the relationship between the two in 71 BEM FKIP ULM administrators using quantitative methods and a correlational approach. Data collection was carried out through the *psychological well-being* scale and *work engagement* scale. The analysis results show a significance of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.760, indicating a strong unidirectional relationship. These findings are useful for counseling services on campus in designing stress management programs and increasing motivation for organizational administrators.

Keywords: *Psychological well-being, work engagement, BEM administrators*

Received: 17-09-2024 ; **Accepted:** 16-11-2024 ; **Published:** 20-11-2024

Citation: Baihaki, N. T. F. D, Sulistiyana, S., Makaria, E. C. (2024). Hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 14(2), 90 – 101. Doi: 10.25273/counsellia.v14i2.21284



Copyright ©2024 Counsellia: Bimbingan dan Konseling

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Organisasi adalah entitas yang memungkinkan pengembangan individu dan mendorong kerja sama di antara orang-orang dengan keterampilan beragam, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi (Ading, 2020). Di Universitas Lambung Mangkurat (ULM), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) mendirikan sebuah organisasi yang disebut badan eksekutif mahasiswa (BEM) FKIP ULM yang berperan penting dalam membina, mengembangkan, dan mewadahi minat serta bakat mahasiswa. Adapun visi dari BEM FKIP ULM yaitu, mewujudkan BEM FKIP ULM sebagai pionir dalam mendorong perubahan positif melalui pendekatan kolaboratif, inovatif, dan ekspresif untuk mencapai kemaslahatan bersama. Dengan misi menindaklanjuti aspirasi mahasiswa sebagai bentuk pelayanan terhadap mahasiswa FKIP ULM, mewujudkan pengembangan kreativitas dan inovasi dalam bidang minat bakat dan ilmu pengetahuan dalam lingkup mahasiswa dan masyarakat, membangun jaringan dan kolaborasi dengan pihak eksternal maupun internal mahasiswa FKIP dalam upaya meningkatkan dampak positif pergerakan.

Sebagai pengurus BEM FKIP ULM, tanggung jawab yang diemban oleh anggota pengurus tidaklah ringan. Mereka harus mengelola berbagai kegiatan organisasi, mengkoordinasikan acara, menjaga hubungan dengan anggota, dan memastikan berjalannya program-program kerja yang telah direncanakan. Dalam konteks ini, tingkat keterlibatan dan keterikatan emosional anggota pengurus terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dikenal sebagai *work engagement*, menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan dari aktivitas BEM FKIP ULM (Pramono et al., 2020).

Work engagement adalah istilah yang merujuk pada hubungan yang erat antara seseorang dan pekerjaannya. Menurut Bakker dan Leiter (2010), *work engagement* dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan mental yang positif, dimana individu merasa penuh semangat dan terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Dalam konteks ini, terdapat tiga aspek utama yang saling melengkapi. Dimensi pertama, *vigor*, mengacu pada tingkat ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, yang ditandai dengan energi besar, semangat, dan tekad kuat untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Selanjutnya, *dedication* menggambarkan keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *dedication* tinggi cenderung merasa antusias, terinspirasi, bangga, dan tertarik pada tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Dimensi terakhir, *absorption*, mencerminkan tingkat fokus dan konsentrasi penuh saat menjalankan tugas. Orang dengan *absorption* tinggi biasanya merasa waktu berlalu begitu cepat karena mereka menikmati pekerjaannya, sedangkan mereka dengan *absorption* rendah cenderung merasa waktu berjalan lambat dan kurang menikmati aktivitas yang sedang dilakukan. Ketiga dimensi ini bersama-sama menciptakan pengalaman kerja yang bermakna dan produktif.

Puji (2022) menyatakan bahwa *work engagement* dipandang sebagai sebuah dorongan yang mampu memotivasi individu untuk memaksimalkan performa mereka ke tingkat lebih optimal. Dorongan tersebut tercermin dalam loyalitas kepada organisasi, perasaan memiliki, tanggung jawab terhadap tugas, serta rasa bangga atas apa yang dikerjakan. Selain itu, *work engagement* juga menunjukkan upaya lebih dalam bentuk waktu dan energi yang diinvestasikan, semangat dan keterikatan yang tinggi terhadap tugas-tugas pekerjaan, serta komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas tersebut (Agusta & Sahrah, 2020).

Individu yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kreativitas, produktivitas, dan kesiapan yang lebih tinggi untuk melakukan usaha tambahan (Ramadhani & Soenarto, 2023). Selain itu, *work engagement* juga berdampak baik bagi kepuasan hidup, dikarenakan individu yang terlibat dalam pekerjaan biasanya lebih memperhatikan kepuasan di dalam kehidupan secara keseluruhan, termasuk kepuasan

dalam pekerjaan, dan mereka tetap memberikan energi yang signifikan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Atlennur & Arianto, 2024). Seperti yang terjadi pada organisasi BEM FKIP ULM, untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, BEM FKIP ULM membutuhkan pengurus yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ketua BEM FKIP ULM dan beberapa anggotanya, ditemukan bahwa beberapa pengurus sering menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Beberapa pengurus juga dinilai kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Selain itu, masih ada yang terlihat bermalas-malasan ketika melaksanakan program kerja.

Peningkatan work engagement pengurus BEM FKIP ULM memerlukan perhatian kampus terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya (Syahrul et al., 2023). Menurut Masyita (2022), Simon menemukan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan komponen penting dari keterlibatan kerja. Faktor ini berperan signifikan dalam menjaga komitmen dan keterlibatan pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Wright & Cropanzano (2000) menemukan bahwa kesejahteraan berhubungan dengan tingkat kinerja yang baik serta berbagai kepuasan di tempat kerja. Secara umum, jika individu mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, maka hal itu juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan. Pengurus BEM FKIP ULM dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki tingkat work engagement yang tinggi. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (dalam R. Tri et al., 2019), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterlibatan karyawan dapat menghasilkan kondisi keterlibatan penuh. Dalam kondisi ini, karyawan mengalami kesehatan psikologis yang baik dan tingkat keterlibatan yang tinggi yang dapat bertahan dalam jangka waktu lama.

Pendapat di atas sejalan dengan pandangan Robertson & Cooper (2010) yang menyoroti pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai penentu tingkat keterlibatan. Kesejahteraan yang tinggi dapat berperan dalam meningkatkan tingkat *engagement*, sedangkan kesejahteraan yang rendah akan berdampak pada berkurangnya keterlibatan. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis sangat krusial untuk mendukung aktivitas individu, memungkinkannya untuk menjalankan tugas dengan lancar tanpa terlalu bergantung pada faktor-faktor eksternal untuk mencapai kebahagiaan. Individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan melihat pekerjaan sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan hidup yang bermanfaat dan memuaskan. Kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja tercapai ketika individu menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi, menemukan kesenangan dan nilai dalam pekerjaannya, serta mengevaluasi pencapaian dirinya dengan memberikan makna pada setiap aspek pekerjaannya dan merasakan kepuasan dan kebahagiaan dari hasil kerja tersebut (Pakpahan, 2022).

Ryff (2008) mendefinisikan *psychological well-being* melalui enam dimensi utama, yaitu *Self-acceptance* yang mengacu pada kondisi di mana individu mampu memahami perasaan, motivasi, dan tindakannya sendiri, serta memiliki pandangan positif terhadap dirinya. *Positive relationship with others* merujuk pada hubungan interpersonal yang didasari cinta, kasih sayang, kehangatan, empati yang kuat, dan persahabatan. Selain itu, *purpose in life* mencerminkan keyakinan diri yang terarah dan penuh makna, dengan tujuan hidup yang jelas. Dimensi lainnya adalah *environmental mastery* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan menciptakan atau memilih lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologisnya. *Personal growth* berkaitan dengan pengembangan diri, termasuk proses aktualisasi potensi, keterbukaan terhadap pengalaman baru, evaluasi diri, dan pertumbuhan melalui tantangan. Sementara itu, *autonomy* menggambarkan kemandirian dan kebebasan untuk bertindak sesuai keinginan diri sendiri, tanpa memerlukan izin dari orang lain, dengan tetap menilai diri berdasarkan batasan yang

telah ditetapkan sendiri. Dimensi-dimensi ini memberikan panduan yang lebih spesifik dan operasional untuk memahami kesejahteraan psikologis individu, yang sangat relevan dalam konteks pengurus organisasi mahasiswa seperti BEM FKIP ULM.

Telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai *work engagement*, sehingga studi ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya, Anggitha dan Hendro (2022) meneliti pengaruh *organization based self-esteem* terhadap *work engagement*, sementara Febrina dan Reny (2022) berfokus pada hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*. Penelitian lainnya oleh Nabila, Saladin dan Fitriyadi (2022) mengaitkan iklim organisasi dengan *work engagement*, sedangkan Utami, Istiqomah, dan Hidayatullah (2019) menyoroti peran determinasi diri. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, fokus penelitian ini adalah pada pengurus organisasi badan eksekutif mahasiswa (BEM) karena belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan subjek tersebut.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada upaya memperkaya kepustakaan dengan memberikan perspektif baru mengenai peran *psychological well-being* sebagai faktor kunci dalam mendukung efektivitas organisasi mahasiswa dan kinerja individu dalam konteks non-formal. Keterbaruan lainnya terletak pada implikasi praktis bagi pengembangan program layanan bimbingan dan konseling yang ada di kampus melalui pendekatan aplikatif, seperti pelatihan manajemen stres, konseling individu, dan workshop motivasi, yang jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dalam konteks organisasi, kesejahteraan psikologis merupakan salah satu elemen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku pengurus BEM FKIP ULM. Mahasiswa yang mampu mengenali bakat mereka dan mengoptimalkannya akan cenderung menunjukkan kinerja yang unggul. Dan urgensi penelitian ini bagi bidang Bimbingan dan Konseling (BK) terletak pada peran BK dalam memberikan intervensi praktis dan dukungan langsung yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja pengurus BEM. Berbeda dengan penelitian di bidang psikologi yang seringkali berfokus pada pemahaman teoritis dan generalisasi temuan, BK lebih mengutamakan pendekatan aplikatif dan kontekstual yang sesuai dengan dinamika kehidupan mahasiswa.

Penelitian ini akan memberikan dasar bagi BK dalam mengembangkan program-program intervensi spesifik, seperti pelatihan keterampilan, sesi konseling individu dan kelompok, serta workshop pengembangan diri yang dirancang guna meningkatkan *psychological well-being* dan *work engagement*. Dengan demikian, BK dapat membantu mahasiswa mengatasi hambatan emosional dan psikologis yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas organisasi, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Setelah mengamati situasi yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara situasi yang diinginkan dan kenyataan yang ada.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metodologi kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini untuk menghimpun dan menyajikan data secara numerik dan dalam bentuk table (Siregar, 2021). Seluruh pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lambung Mangkurat (ULM) yang berjumlah 71 orang menjadi populasi penelitian. Semua anggota populasi dimasukkan sebagai sampel melalui penggunaan pendekatan sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan skala adaptasi *psychological well-being* yang dirancang oleh Masyita (2022), yang mengacu pada enam dimensi kesejahteraan psikologis yang dikembangkan oleh Ryff (2008). Serta skala *work engagement* berlandaskan pada teori Bakker dan Leiter (2010). Definisi operasional *work*

engagement mencakup ekspresi sikap dan perilaku yang mencerminkan upaya optimal dalam menghubungkan diri dengan pekerjaan, sedangkan *psychological well-being* mencakup tingkat penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan makna hidup. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan 59 mahasiswa yang aktif berorganisasi. Alat ukur diuji validitasnya dengan melihat nilai *corrected item total correlation* menggunakan *SPSS 25.0*, dengan kriteria H_0 diterima jika r hitung $>$ r tabel (Janna & Herianto, 2021). Hasilnya menunjukkan 19 aitem valid untuk skala *psychological well-being* dari total 24 aitem dan 19 aitem valid untuk skala *work engagement* dari total 26 aitem. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, di mana alat ukur dianggap dapat dipercaya jika koefisiennya mendekati 1,00 (Ansori, 2020).

Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer atau sumber data utama, yaitu pengurus BEM FKIP ULM. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampling jenuh atau menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian terdiri dari 71 orang pengurus, sehingga subjek penelitian seluruh pengurus BEM FKIP ULM menjadi sumber data untuk penelitian ini (Candra Susanto et al., 2024).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari skala *psychological well-being* dan *work engagement* yang diadaptasi dari instrumen yang disusun oleh Masyita (2022) yang mengacu pada enam dimensi kesejahteraan psikologis yang dikembangkan oleh Ryff (2008). Serta skala *work engagement* berlandaskan pada teori Bakker dan Leiter (2010). Skala Likert lima poin, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, digunakan dalam survei ini. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, pernyataan positif dan negatif dari kuesioner tersebut diuji coba kepada 59 mahasiswa yang aktif berorganisasi untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Dengan menggunakan *SPSS 25.0* untuk *Windows*, nilai korelasi item total yang dikoreksi dianalisis untuk melakukan teknik uji validitas. Lima dari dua puluh empat aitem dalam skala kesejahteraan psikologis dianggap tidak valid, berdasarkan perhitungan uji validitas. Dari 24 aitem pada skala kesejahteraan psikologis, 5 aitem dianggap tidak valid, sehingga menyisakan 19 aitem yang valid untuk digunakan dalam penelitian. Namun, 19 dari 26 item pada skala keterlibatan kerja dianggap valid, dengan 7 item tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan *nilai corrected item total correlation* untuk skala *psychological well-being* berkisar antara 0,274 hingga 0,915, sedangkan untuk skala *work engagement* berkisar antara 0,296 hingga 0,853. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi dan kelayakan alat ukur (Ansori, 2020). Menurut Ansori (2020) jika koefisien reliabilitas alat ukur mendekati 1,00, maka alat ukur tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang dapat diterima. *Cronbach's Alpha* adalah metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini. *Work engagement* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,883 dan skala *psychological well-being* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,940, yang keduanya menghasilkan nilai yang mendekati 1,00. Hal ini menunjukkan validitas dan kesesuaian skor keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis. Ketika suatu alat ukur telah memenuhi kriteria uji validitas dan reliabilitas, alat tersebut dapat dijadikan instrumen penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson product-moment* dengan bantuan program *SPSS 25.0*. Sebelum melakukan analisis korelasi, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas

untuk menentukan apakah pengujian dilakukan dengan statistic parametric atau non parametirk..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti mengumpulkan informasi dari 71 pengurus BEM FKIP ULM, dengan menggunakan kuesioner. Peneliti kemudian menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0 untuk memproses data yang terkumpul dan melakukan analisis data. Berikut ini adalah temuan statistik deskriptif yang diperoleh dari pengolahan yang telah dilakukan:

Tabel 1. Descriptive Statictics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Well-being</i>	71	48	95	77	10
<i>Work Engagement</i>	71	38	95	75	10

Hasil statistik deskriptif seperti yang dijelaskan dalam tabel 1 menunjukkan bahwa subjek yang terdata berjumlah 71 orang. Variabel *psychological well-being* memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 77, dengan nilai terendah (*min*) 48 dan nilai tertinggi (*max*) 95. Sementara itu, nilai rata-rata (*mean*) pada variabel *work engagement* adalah 75, dengan nilai terendah (*min*) 38 dan nilai tertinggi (*max*) 95. Nilai statistik deskriptif untuk variabel *psychological well-being* tercatat sebesar 10, sedangkan untuk variabel *work engagement* juga tercatat sebesar 10. Tabel 2 menunjukkan klasifikasi variabel *work engagement* dan *psychological well-being* berdasarkan data deskriptif.

Tabel 2. Kategorisasi Psychological Well-being

No	Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	$X \leq M - 1,5(SD)$	$X \leq 62$	Sangat Rendah	6	8%
2	$M - 1.5(SD) < X \leq M - 0,5(SD)$	$62 < X \leq 72$	Rendah	16	23%
3	$M - 0,5(SD) < X \leq M + 0,5(SD)$	$72 < X \leq 82$	Sedang	18	25%
4	$M + 0,5(SD) < X \leq M + 1,5(SD)$	$82 < X \leq 92$	Tinggi	30	42%
5	$X \geq M + 1,5(SD)$	$X \geq 92$	Sangat Tinggi	1	1%
Total				71	100%

Tabel 3. Kategorisasi Work Engagement

No	Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	$X \leq M - 1,5(SD)$	$X \leq 61$	Sangat Rendah	6	8%
2	$M - 1.5(SD) < X \leq M - 0,5(SD)$	$61 < X \leq 70$	Rendah	16	23%
3	$M - 0,5(SD) < X \leq M + 0,5(SD)$	$70 < X \leq 80$	Sedang	26	37%
4	$M + 0,5(SD) < X \leq M + 1,5(SD)$	$80 < X \leq 90$	Tinggi	20	28%
5	$X \geq M + 1,5(SD)$	$X \geq 90$	Sangat Tinggi	3	4%
Total				71	100%

Hasil uji normalitas pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.200	Data Berdistribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	.200	Data Berdistribusi Normal

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengolahan uji normalitas variabel *psychological well-being* adalah 0,200 ($p > 0,05$). Sementara itu, nilai uji normalitas untuk variabel *work engagement* juga sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil uji linearitas untuk variabel *psychological well-being* dan *work engagement* dengan menggunakan tes linearitas disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.000	Data Linear
<i>Work Engagement</i>	.000	Data Linear

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji linearitas untuk variabel *psychological well-being* dan *work engagement* memiliki nilai 0.000, yaitu kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* berdistribusi linier. Hasil dari uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* untuk kedua variabel disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.221	Data Linear
<i>Work Engagement</i>	.221	Data Linear

Hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* pada kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,221. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Melihat dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa data untuk kedua variabel berdistribusi secara linier.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menilai korelasi antara dua variabel, yaitu *psychological well-being* dan *work engagement*. Teknik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product-moment*, dengan perhitungan yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS 25.0 untuk Windows. Hasil analisis *Pearson Product-moment* dikategorikan ke dalam beberapa jenis koefisien korelasi untuk menunjukkan tingkat hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019), pedoman pedoman kriteria untuk koefisien korelasi disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Teknik korelasi *Pearson Product-moment* memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 untuk pengujian hipotesis. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) akan menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Sebaliknya, H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak berhubungan secara signifikan satu sama lain.

Tabel 8. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig <0.05	Hubungan Signifikan
Sig >0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pengurus BEM FKIP ULM. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan metode Korelasi Pearson Product-Moment. Penghitungan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 25.0 for Windows*, dan hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product- moment*

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.760**	0.000	Hubungan Signifikan
<i>Work Engagement</i>	.760**	0.000	Hubungan Signifikan

Menurut perhitungan uji hipotesis yang tercantum pada Tabel 9, kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan data di Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* di kalangan pengurus BEM FKIP ULM. Koefisien korelasi antara kedua variabel pada Tabel 9 adalah 0,760 ($r = 0,760$). Berdasarkan pedoman kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat. Selain itu, Tabel 9 menunjukkan nilai korelasi Pearson yang tidak menunjukkan tanda negatif, ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif atau searah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological well-being*, semakin tinggi pula *work engagement* pengurus BEM FKIP ULM. Sebaliknya, jika *psychological well-being* rendah, maka *work engagement* mereka juga akan menurun.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa tingkat *psychological well-being* pengurus BEM FKIP ULM memiliki variasi kategori yang berbeda-beda. Namun, secara keseluruhan, berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh, *psychological well-being* pengurus tergolong tinggi. Tingkat *psychological well-being* yang tinggi ini menunjukkan bahwa para pengurus merasa nyaman dalam lingkungan organisasi, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik tanpa merasa tertekan. Selain itu, interaksi positif dengan sesama pengurus turut mendukung motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi dengan optimal.

Temuan ini selaras dengan penelitian Asih et al. (2024), yang menyebutkan bahwa individu dengan tingkat *psychological well-being* tinggi cenderung merasa bahagia, memiliki motivasi, dan merasa puas dengan kehidupan mereka. Mereka juga lebih mampu menangani tekanan dan tantangan dalam lingkungan kerja. Selain itu, Abolnasser et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan dan keterlibatan seseorang di organisasi. Ketika anggota organisasi merasakan dukungan kepemimpinan dan memiliki hubungan sosial yang kuat, mereka lebih terlibat secara aktif dan produktif.

Selanjutnya, melalui analisis deskriptif data, dapat diketahui bahwa tingkat *work engagement* pengurus BEM FKIP ULM memiliki variasi dalam kategorisasinya. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh, *work engagement* pengurus tergolong dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menekankan bahwa hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* bersifat positif, yang menunjukkan bahwa kondisi *psychological well-being* yang baik pada pengurus BEM dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Studi Mardiana et al. (2023) mendukung temuan ini, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian tersebut, *psychological well-being* didominasi oleh dimensi pertumbuhan pribadi dengan *mean* 16.84 dan tujuan hidup dengan *mean* 16.53.

Lebih lanjut, penelitian oleh Makikangas (2022) menemukan bahwa pelatihan keterampilan interpersonal dapat meningkatkan *work engagement*, menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan keterlibatan anggota. Selain itu, penelitian oleh Tyas Asih et al. (2024) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan *psychological well-being* di kalangan pengurus BEM tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja mereka.

Oktavia et al. (2021) melakukan penelitian serupa yang mendukung temuan ini, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*. Dalam penelitian tersebut, aspek *vigor* dan *absorption* mendominasi keterlibatan kerja, sedangkan dimensi penerimaan diri dan hubungan yang menyenangkan dengan orang lain mendominasi kesejahteraan psikologis. Menurut hasil penelitian, mayoritas partisipan merasa terlibat dan bersemangat di tempat kerja karena mereka dapat menerima diri mereka apa adanya serta memiliki

rasa empati dan kepercayaan yang tinggi terhadap rekan kerja mereka. Mereka bahkan kesulitan untuk mengesampingkan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, penelitian oleh Simanullang & Ratnaningsih (2019) juga menjelaskan pentingnya kondisi lingkungan kerja yang dialami individu, yang dapat menciptakan pengalaman kerja yang baik dan meningkatkan perasaan senang saat menjalankan tugas, serta berkontribusi pada produktivitas dan *work engagement*. Hal ini sejalan dengan temuan Permatasari & Amazihono (2023), yang mengungkapkan bahwa suasana yang menyenangkan dapat meningkatkan *psychological well-being*, sehingga mendorong peningkatan *work engagement*. Riset tersebut juga menunjukkan bahwa *psychological well-being* adalah prediktor dari *work engagement*. Jika seseorang memiliki *psychological well-being* yang baik, mereka akan mampu menyadari potensi diri dan merasakan hal positif di tempat kerja. Kondisi yang baik ini akan membantu individu menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam tugas-tugas mereka.

Sejalan dengan penelitian ini, Paramitta et al. (2020) mengatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dari seseorang akan dipengaruhi oleh sikap positif mereka terhadap orang lain dan diri mereka sendiri, serta kapasitas mereka untuk mengaktualisasikan diri dan puas dengan keadaan mereka saat ini. Penelitian ini menegaskan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja, yang telah dibuktikan oleh penelitian-penelitian lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengurus BEM FKIP ULM menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang tergolong tinggi, yang tercermin dalam kemampuan mereka untuk membangun hubungan positif dengan rekan-rekan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, tingkat *work engagement* mereka masih berada dalam kategori sedang, menandakan adanya ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai keterlibatan yang optimal. Temuan ini mengindikasikan jika *psychological well-being* yang baik memberikan dampak positif pada *work engagement*, di mana dimensi seperti *environmental mastery* dan *vigor* menjadi faktor penting dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, program-program intervensi yang fokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis, seperti pelatihan keterampilan dan kegiatan pengembangan diri, sangat diperlukan untuk mendorong keterlibatan yang lebih tinggi dan efektivitas organisasi di kalangan pengurus BEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Ading, S. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.504>

- 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>
- Anggitha Zahra Fabiola, & Hendro Prakoso. (2022). Pengaruh organization based self-esteem terhadap work engagement. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 557–566. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.2058>
- Ansori, M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif (Edisi 2)*. Airlangga University Press.
- Atlennur, D., & Arianto, T. (2024). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan Daihatsu Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 93–107. <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5957>
- Bakker, A. B. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (Sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dhita Werdhikaning Tyas Asih, Sri Wahyuni, Nurul Hofifah, Mohammad Agil Agustinu, Junaidi Romadhon, Ditenta Kurnia Tasya, & Ari Khusumadewi. (2024). Dinamika kesejahteraan psikologis remaja di Jawa Timur. *Edu Consilium : Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 5(2), 61–71. <https://doi.org/10.19105/ec.v5i2.13390>
- Ginting, F. D., & Yuniasanti, R. (2022). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan millennial di masa pandemi COVID-19. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 7(2), 187–201. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v7i2.14818>
- Makikangas, A., Juutinen, S., Makiniemi, J.-P., Sjoblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Masyita. (2022). *Hubungan psychological well-being dengan work engagement pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/18172>
- Nia Mardiana, Nita Rohayati, & Cempaka Putrie Dimala. (2023). Psychological well-being pada narapidana remaja lembaga pasyarakatan Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 3(1), 36–44. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v3i1.793>
- 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*, 1(2), 146–151. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy: Journal of Psychology: Journal of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Permatasari, M., & Amazihono, M. (2023). Well-being pegawai sebagai kunci untuk meningkatkan remote work engagement. *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.55745/jwbp.v5i2.142>
- Pramono, T., Suwarno, S., & Widodo, S. (2020). Strategi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) untuk mencapai program kerja organisasi di Universitas Kadiri. *Jurnal*

- Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 4(1), 2579–342. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v4i1.818>
- Rahayu, P. (2022). Hubungan antara hardiness dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa perantau. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/22395>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan program employee engagement untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- 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>
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *Alacrity: Journal of Education*, 1(2), 39–48. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Syahrul, M., Popalo, S., Hasan, T., Halid, S., Widya, S., Umar, R., Hasan, I., Hasan, S., Indriani, R., & Gorontalo, U. N. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap karyawan Bulog di Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 229–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.62017/merdeka.v1i2.569>
- Tri, N., Ghalib, S., & Fitriyadi, F. (2022). Hubungan iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 cabang Sampit. *Smart Business Journal*, 1(2), 24. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12795>
- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, 7(4), 290–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2018.23479>
- Utami, E. D., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan Antara Determinasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Self Determination Toward the Work Engagement on Employees of Pt Pelindo Iii (Persero) Banjarmasin Branch. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 9–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.20527/jk.v2i1.1596>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). The role of organizational behavior in occupational health psychology: A view as we approach the millennium. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 5, Issue 1). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.5>

PROFIL SINGKAT

Nayla Tsabita Fie Dinillah Baihaki adalah Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Angkatan 2021. Ia aktif dalam penelitian terkait bidang layanan bimbingan dan konseling.

Sulitiyana adalah Dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat. Selain itu ia aktif dalam proyek penelitian pada pengembangan terkait layanan Bimbingan dan Konseling Pribadi Sosial dan Karier

Eklys Cheseda Makaria adalah Dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat. Beliau juga merupakan ketua program studi Bimbingan dan Konseling FKIP ULM. Selain itu ia aktif dalam proyek penelitian pada pengembangan terkait layanan Bimbingan dan Konseling Pribadi Sosial dan Karier