

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis selalu mengalami perkembangan seiring berjalannya waktu, yang mengakibatkan persaingan antara perusahaan menjadi tak terhindarkan. Untuk bersaing dan berhasil dalam dunia bisnis, perusahaan harus efektif dan efisien dalam mengelola semua sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah kunci untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Peran karyawan sangat krusial dalam menentukan apakah tujuan dari perusahaan tertentu dapat tercapai atau tidak (Kustya & Nugraheni, 2020).

Keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam suatu perusahaan menjadi esensial, dan ini menekankan pentingnya perusahaan memiliki karyawan yang unggul dalam persaingan dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki sifat proaktif, inisiatif, serta tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap perkembangan dan karier mereka sendiri. Selain itu, perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki *work engagement* yang kuat dalam menjalankan tugas mereka, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Aidina & Prihatsanti, 2018).

Organisasi Gallup, (2022) menyatakan bahwa ketidakterikatan karyawan terhadap pekerjaan dapat berdampak negatif bagi perusahaan, karena hal ini dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja cenderung lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di tempat lain (Vandiya & Etikariena, 2018). Menurut survei yang dilakukan oleh organisasi Gallup pada tahun 2022, tingkat *work engagement* global di antara karyawan adalah sekitar 21%. Di Asia Tenggara, sekitar 24% karyawan dilaporkan memiliki tingkat keterikatan kerja, sementara di Indonesia, angka *work engagement* mencapai 24%. Adapun

organisasi gallup melakukan survei terhadap berbagai jenis karyawan, dari berbagai industri dan sektor, baik di tingkat lokal maupun global.

Work engagement mencerminkan semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaan, hal ini akan mendorongnya untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, merasa termotivasi untuk sukses, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga cenderung memiliki antusiasme dan semangat tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan tercermin dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah akan mengalami perasaan negatif dan tidak merasa bahagia di lingkungan kerja (Budiani, 2022).

Manajemen sumber daya manusia dalam praktiknya, diharapkan bahwa setiap karyawan di setiap perusahaan dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien dan mencapai prestasi yang sesuai dengan aturan dan harapan manajemen. Untuk mencapai hal ini, penting bagi setiap karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya *work engagement* yang tinggi ini, diharapkan bahwa karyawan akan mampu memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, membantu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Truss, dkk., 2013).

Keterlibatan (*engagement*) merujuk pada keseluruhan perasaan individu terhadap pekerjaannya karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersedia bekerja dengan tekun dibandingkan dengan mereka yang kurang terlibat. Bakker menggambarkan *work engagement* sebagai suatu kondisi yang aktif dan positif dalam kaitannya dengan pekerjaan, yang mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Rahayu & Surjanti, 2019).

Studi meta-analisis telah mengungkap bahwa tingkat keterlibatan karyawan memiliki korelasi positif dengan kinerja unit bisnis, seperti tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan, profitabilitas, produktivitas, pendapatan, dan

keselamatan Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, seperti kinerja kerja yang kurang optimal, ketidaknyamanan di lingkungan kerja, dan tingkat produktivitas yang jauh dari target yang diinginkan oleh perusahaan (Pringgabayu, 2016). Penyebab rendahnya keterikatan seseorang dengan pekerjaannya dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beban kerja dan faktor eksternal seperti ketidakpastian karena perubahan teknologi, fluktuasi ekonomi, dan ketidakamanan politik sehingga sulit untuk menjamin stabilitas pekerjaan bisa menjadi penyebab rendahnya *work engagement* dalam perusahaan (Subiantoro & Lataruva, 2022).

Menurut Bakker dan Demerouti (Wardani & Fatimah, 2020), terdapat beberapa faktor yang juga berpotensi memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Pertama adalah *Job Demand Resources*, yang mencakup aspek-aspek organisasi, fisik, dan sosial dari pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi persyaratan kerja yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis pekerjaan. Kedua adalah *Personal Resources*, yang mencakup penilaian positif diri individu yang mempengaruhi keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungannya. Terakhir, terdapat *Saliience of Job resources*, yang mengacu pada persepsi individu terhadap cara mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan faktor-faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak aman terkait pekerjaan mereka atau mengalami ketidakpuasan psikologis, hal ini dapat berdampak negatif pada keterlibatan kerja (*work engagement*) mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

Menurut Chen (Stankevičiūtė et al., 2021) ancaman yang timbul dari ketidakpastian pekerjaan mencerminkan ketidakpastian seputar retensi pekerjaan, yang menghasilkan situasi yang tidak jelas apakah seseorang akan

kehilangan pekerjaannya. Ketidakpastian ini seringkali menyebabkan kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan penurunan kinerja kerja. Scaufeli (Mazzetti et al., 2023) menyatakan di sisi lain, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan keadaan mental yang positif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subiantoro & Lataruva, 2022) disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*). Ketakutan dan rasa tidak berdaya yang dialami oleh karyawan dalam menjaga pekerjaan mereka ketika organisasi mengalami banyak perubahan, terutama setelah munculnya Pandemi COVID-19, menjadi penyebab timbulnya *job insecurity*. Kekhawatiran berlebihan ini dapat mengakibatkan karyawan kehilangan konsentrasi dan mengurangi usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, tingkat *job insecurity* yang tinggi akan mengurangi tingkat keterlibatan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam dekade terakhir. Faktor utama yang menyebabkan tingginya *job insecurity* meliputi ketidakstabilan organisasi seperti restrukturisasi atau merger, yang membuat karyawan merasa tidak aman tentang kelangsungan pekerjaan mereka (Shoss, 2017). Kurangnya dukungan manajerial dan komunikasi yang buruk mengenai prospek masa depan perusahaan juga dapat meningkatkan ketidakpastian dan kecemasan karyawan (Probst et al., 2019).

Selain itu, kondisi ekonomi yang tidak menentu, dengan menurunnya peluang kerja dan meningkatnya risiko kehilangan pekerjaan, turut berkontribusi terhadap persepsi *job insecurity* yang tinggi (Lee et al., 2018). Sebaliknya, rendahnya *job insecurity* biasanya dipengaruhi oleh stabilitas organisasi, dukungan manajerial yang kuat, komunikasi yang jelas, serta kondisi ekonomi yang baik (Vander Elst et al., 2014). Kebijakan kesejahteraan karyawan yang memadai, seperti program pelatihan dan pengembangan, juga dapat menurunkan ketidakpastian pekerjaan dengan meningkatkan rasa aman dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan.

Psychological well-being merujuk pada kondisi psikologis individu, termasuk tingkat kenyamanan, kepuasan, kedamaian, dan kebahagiaan. Kesejahteraan psikologis adalah aspek yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Seorang karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, produktivitas, semangat kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Seseorang dapat dianggap memiliki kesejahteraan psikologis yang baik jika mereka memiliki emosi positif yang lebih dominan daripada emosi negatif, dan mampu menjaga stabilitas emosi positif serta mengatasi emosi negatif yang mungkin muncul dalam diri mereka.

Karyawan yang menjalankan peran mereka secara positif, bebas dari kekhawatiran, memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, menjalin hubungan interpersonal yang sehat dengan individu lainnya, termasuk rekan kerja, atasan, atau bawahan. Mereka juga mampu mengelola stres dengan baik, tidak mengalami gejala depresi, dan dapat mengoptimalkan potensi mereka dengan efektif. Tingkat *psychological well being* karyawan dapat dipengaruhi oleh cara mereka mengevaluasi pengalaman mereka selama bekerja di perusahaan, dan oleh karena itu, karyawan memerlukan dukungan sosial yang kuat dari berbagai sumber seperti keluarga, teman, sesama rekan kerja, perusahaan, atau pihak lainnya.

Hasil dari studi yang dilakukan oleh Sofyanty (2018) mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *psychological well being* dan tingkat keterikatan kerja. Temuan ini dapat diinterpretasikan sebagai tingkat *work engagement* yang meningkat akan sejalan dengan peningkatan *psychological well being*. Untuk meningkatkan *psychological well being*, perusahaan tidak hanya harus memberikan kompensasi yang adil dan menarik, tetapi juga perlu mengembangkan dan memberikan dukungan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan potensinya. Dukungan sosial dari atasan atau manajemen juga sangat penting dalam menciptakan, mengembangkan,

atau melatih karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi mereka sepenuhnya.

PT. Basst Pratama Teknik merupakan perusahaan pelaksana konstruksi yang mengerjakan proyek nasional. PT. Basst Pratama Teknik beralamat di Jl. Raya Sultan Agung, Kp. Rawa Pasung No. 96 RT. 007 RW. 003 Kel. Kalibaru Kec. Medan Satria, Kota Bekasi. PT. Basst pratama tehnik saat ini memiliki kualifikasi dalam mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi jasa pelaksana konstruksi pemasangan pendingin udara (*Air Conditioner*) pemanas dan ventilasi, Jasa Pelaksana konstruksi Pemasangan Pipa Air (*Plumbing*) dalam Bangunan dan Salurannya, Jasa Pelaksana Konstruksi Insulasi dalam Bangunan, Jasa Pelaksana Perakitan dan Pemasangan Konstruksi Prefabrikasi untuk Konstruksi Bangunan Gedung.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik dengan lima karyawan sebagai responden, ditemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan tingkat *work engagement*. Pada aspek pertama keterikatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), hasil wawancara menunjukkan bahwa kelima responden mengalami kurangnya semangat dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh adanya beban kerja atau proyek yang berlebihan dengan tenggat waktu yang sangat singkat dan terbatas, sehingga karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk istirahat dan waktu liburan, pekerjaan yang monoton dan berulang juga berdampak negatif terhadap tingkat semangat mereka dalam bekerja.

Pada aspek kedua keterikatan kerja, yaitu dedikasi (*dedication*), hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 5 responden merasa kurang tertantang ketika diberi perintah oleh atasan atau pemimpin divisi untuk melakukan pekerjaan tertentu, seperti memperbaiki mesin *overhaul*, karena mereka menghadapi kesulitan. Responden juga merasa bahwa pekerjaan mereka bersifat monoton, dan mereka ingin bekerja dalam tim tetapi tidak ingin berurusan dengan rekan kerja yang sulit bekerja sama. Beberapa responden juga merasa tidak nyaman ketika diberi tugas di luar lingkup pekerjaan utama

mereka. Hal ini menunjukkan kurangnya dedikasi dalam aspek keterikatan kerja, yang seharusnya mencakup keterlibatan individu yang kuat dengan pekerjaan, serta perasaan antusiasme dan tantangan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pada aspek ketiga keterikatan kerja, yaitu penghayatan (*absorption*), hasil wawancara menunjukkan bahwa 2 dari 5 responden kadang merasa semangat dan waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja. Namun, ada juga saat-saat ketika mereka merasa waktu berjalan sangat lambat, terutama saat ditugaskan oleh atasan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan penyelesaian mendadak, seperti pembuatan berita acara yang harus segera diselesaikan pada hari itu juga. Responden merasa ingin segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, 3 dari 5 responden mengalami kesulitan berkonsentrasi saat bekerja pada malam hari karena merasa mengantuk akibat kurangnya istirahat, terutama saat terdapat pekerjaan tambahan yang memerlukan jam kerja lebih lama, seperti perbaikan mesin.

Hasil ini mencerminkan kurangnya penghayatan (*absorption*) pada aspek keterikatan kerja, di mana karyawan tidak merasa benar-benar terikat dengan pekerjaan mereka dan ingin segera menyelesaikannya. Sebaliknya, seharusnya penghayatan (*absorption*) muncul ketika karyawan merasa terhubung sepenuhnya dengan pekerjaan mereka dan mampu menghayatinya dengan nyaman saat ini.

Menurut Putri, (2023) Terdapat faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja, salah satu faktornya adalah *job insecurity*, hal ini dikarenakan *job insecurity* memiliki konsekuensi negatif terhadap sikap organisasi, kesehatan pegawai, sikap kerja hingga putusya hubungan pekerja dengan perusahaan tersebut. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Ketidakmampuan untuk menjaga kestabilan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang berisiko, seperti yang dijelaskan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (Parahitha & Dewi, 2022) Situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif atau situasi ketidakpastian pekerjaan ini akan dianggap sebagai ancaman oleh karyawan jika perusahaan

tidak dapat mengatasinya. Oleh karena itu, situasi ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dapat berdampak pada tingkat *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan adanya *job insecurity* pada karyawan, pada aspek pertama yaitu perasaan terancam pada total pekerjaan 2 dari 5 responden menyatakan bahwa dirinya merasa takut kehilangan pekerjaannya dikarenakan dikarenakan umur mereka yang tidak muda lagi dan kurang maksimal dalam pekerjaan, mereka takut tergantikan oleh karyawan baru yang lebih muda dan kemampuannya lebih baik.

Pada aspek kedua yaitu *job features* 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa dirinya memiliki keluhan selama bekerja di perusahaan ini, dikarenakan kecilnya kemungkinan untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan, lalu gaji yang dibawah UMR juga menjadi keluhan utama para karyawan ditengah tuntutan biaya hidup yang semakin tinggi sehingga terkadang karyawan.

Pada aspek ketiga yaitu *powerlessness* 3 dari 5 karyawan mengatakan bahwa dirinya merasa kurang akan gaji yang didapat karena kebutuhan hidup yang semakin mahal tetapi disisi lain mereka tidak punya pilihan lain selain bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan keterbatasan umur karyawan yang sudah tidak muda lagi serta pendidikan yang rendah. Terkadang juga ada satu waktu dimana gaji yang mereka dapat tertahan karena minimnya proyek yang didapat perusahaan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa adanya ketidakpastian pekerjaan berhubungan erat dengan keterlibatan kerja pada karyawan (Wang et al., 2015). Suatu penelitian dilakukan menggunakan sampel karyawan di berbagai organisasi, di mana 55,9% dari mereka memiliki kontrak berakhir terbuka, dan hasilnya menunjukkan bahwa karyawan dengan kontrak berakhir terbuka cenderung memiliki keterlibatan kerja yang tinggi saat ketidakpastian pekerjaan rendah, namun akan mengalami penurunan keterlibatan kerja saat ketidakpastian pekerjaan meningkat (Lo Presti & Nonnis, 2014). Temuan lain juga menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja ($p < 0,001$) pada karyawan kontrak, dengan

karyawan kontrak sementara memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah daripada karyawan permanen (Guarnaccia et al., 2018).

Dalam konteks pekerjaan, karyawan membutuhkan sumber daya pribadi atau *personal resources* untuk meningkatkan kinerja mereka. Konsep ini sejalan dengan pandangan Bakker dan Leiter tentang *Personal Resources*, yang merupakan keadaan yang berkembang, dikelola, atau dikembangkan oleh individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Sesuai dengan teori tersebut, penilaian positif diri individu dalam menghadapi lingkungan sekitarnya merupakan salah satu aspek kesejahteraan psikologis (Simanullang, 2018)

Garcia dan Alandete (Muhadi & Izzati, 2020) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai suatu kondisi di mana individu merasa kehidupannya memiliki makna saat mereka mampu menerima diri sendiri, menguasai lingkungan, menjalin hubungan interpersonal yang positif, mengembangkan diri, dan memiliki otonomi atas diri mereka sendiri. Menurut Festi (Ramadhany & Mulyana, 2021) kesejahteraan psikologis adalah rasa kepuasan individu terhadap aspek kehidupannya sehingga dapat membangkitkan emosi pribadi yang positif seperti kebahagiaan dan kesejahteraan. Selain itu, Ryff dan Keyes (Ramadhany & Mulyana, 2021) menyatakan kesejahteraan psikologis merupakan pandangan individu mengenai tujuan dari hidupnya.

Kesejahteraan psikologis menggambarkan keadaan psikologis individu seperti perasaan nyaman, puas, damai, dan bahagia. Kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan (Sofyanti, 2018) Tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan di perusahaan, untuk itu karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari keluarga, teman, rekan kerja, perusahaan atau organisasi dan pihak-pihak lain (Hidayah, et. al., 2014).

Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik dengan lima karyawan

mengungkapkan adanya masalah terkait dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan 5 responden, dalam aspek *self-acceptance*, 4 dari 5 responden menyatakan bahwa kurangnya semangat dan motivasi karyawan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang kadang-kadang tidak sesuai dengan jam kerja mereka, terutama dalam menghadapi tenggat waktu proyek yang ketat.

Pada aspek lain, yaitu hubungan positif dengan rekan kerja (*positive relationships with others*), 3 dari 5 responden mengungkapkan bahwa ketika mereka memiliki pekerjaan yang dianggap sulit, rekan kerja mereka seringkali sibuk dengan tugas mereka sendiri, sehingga sulit untuk memberikan bantuan satu sama lain. Terkadang, juga muncul kesalahpahaman antar rekan kerja, yang mempengaruhi hubungan interpersonal yang kurang harmonis di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam *positive relationships with others* dalam kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) karyawan.

Mereka cenderung kurang memiliki empati terhadap rekan kerja dan belum mengembangkan hubungan interpersonal yang hangat dengan sesama. Seharusnya, aspek hubungan positif dengan orang lain ini mencerminkan bahwa karyawan atau anggota organisasi memiliki hubungan interpersonal yang baik dan erat dengan orang-orang di sekitar mereka saat ini. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja serta rasa senang dalam bekerja.

Dalam aspek *personal growth*, 4 dari 5 responden yang diwawancarai mengakui bahwa mereka menyadari potensi yang dimiliki namun kurang memiliki semangat dan motivasi untuk mengembangkannya. Para karyawan juga kurang berminat mencoba hal-hal baru karena merasa nyaman dengan pekerjaan mereka saat ini. Sementara itu, dalam aspek *purpose in life*, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka masih bingung tentang tujuan hidup mereka. Mereka cenderung berfokus pada pemenuhan

kebutuhan sehari-hari bagi diri mereka dan keluarga, meskipun dengan pendapatan yang terbatas.

Selanjutnya, dalam aspek penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengakui bahwa masalah yang mereka alami di luar pekerjaan terkadang berdampak pada lingkungan kerja mereka. Kemudian, dalam aspek *autonomy*, 4 dari 5 responden yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka masih mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dan menyampaikan pendapat mereka. Selain itu, para karyawan juga mengalami kendala dalam melakukan evaluasi diri untuk perkembangan pribadi mereka ke depan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aiello & Tesi (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja, dimana peningkatan kondisi kesejahteraan psikologi akan diikuti dengan peningkatan keterikatan kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mengembangkan potensi mereka, dapat memotivasi diri sendiri, dan meningkatkan kognisi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial (Simanullang & Ratnaningsih, 2018). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja juga mencakup sejauh mana karyawan mengalami emosi positif di tempat kerja, dan sejauh mana karyawan menemukan arti dan tujuan dari pekerjaan mereka (Robertson & Cooper, 2010).

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan lima orang responden maka ditemukan suatu permasalahan yang terjadi di PT. Basst Pratama Teknik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “*Job Insecurity dan Psychological well being terhadap Work Engagement*”. Peneliti menentukan responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Basst Pratama Teknik. Penelitian ini merupakan penelitian payungan dengan mengambil tema besar yakni tentang *work engagement*. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti mengaitkan variabel *job insecurity*, *psychological well being* dan *work engagement* untuk dikaji secara lebih mendalam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *job insecurity* dan *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik?
2. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik?
3. Apakah ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik?
4. Apakah ada pengaruh *job insecurity* dan *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran *Job insecurity* dan *Psychological well-being* terhadap *work engagement*
2. Mengetahui pengaruh
3. *Job insecurity* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik
4. Mengetahui pengaruh *Psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik
5. Mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang keilmuan terkhusus untuk keilmuan psikologi industri dan organisasi, sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak berminat mengadakan penelitian sejenis. Menambah koleksi bacaan sehingga dapat digunakan sebagai sasaran acuan dalam meningkatkan dan menambah wawasan. Serta dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan

dalam industri serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengembangkan industri terkhusus, mampu memberikan informasi mengenai industri beserta permasalahan di bidang industri.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *job insecurity*, *psychological well-being* dan *work engagement* maupun penelitian yang sejenis. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengalaman mengenai penerapan ilmu pengetahuan psikologi terutama dalam penelitian di bidang industri dan organisasi, serta dapat memberikan gambaran mengenai *job insecurity*, *psychological well-being*, dan *work engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan untuk mempelajari kaitan dengan *job insecurity*, *psychological well being*, dan *work engagement* (keterikatan kerja) sehingga dapat meningkatkan secure dan kesejahteraan psikologis serta meningkatkan *work engagement* pada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal.

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumber referensi pendukung lainnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, *psychological well being*, dan *work engagement* (keterikatan kerja).

d. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan sekaligus sebagai referensi penelitian dan bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian terkait gambaran

job insecurity, psychological well being, dan work engagement
(keterikatan kerja) sehingga dapat dikembangkan lebih luas lagi.