

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A . Latar Belakang Masalah**

Salah satu bentuk perusahaan yang cukup banyak diminati dalam praktik bisnis adalah Perseroan Terbatas (PT), PT dikategorikan sebagai badan usaha yang legal dan dilindungi hukum. Soedjono Dirjosisworo (Pura & Budiana, 2020) mengungkapkan bahwa perseroan terbatas merupakan bentuk badan hukum yang didirikan atas dasar adanya perjanjian, adanya kegiatan usaha yang modal dasar keseluruhannya terbagi dalam saham serta memenuhi semua syarat yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Salah satu bentuk PT yang banyak berkembang di Indonesia yakni bentuk PT konstruksi. Pada PT Konstruksi ini melakukan kegiatan operasi dalam bidang pembangunan, sarana, prasarana fisik, serta infrastruktur yang bermanfaat bagi masyarakat dan sesuai dengan hukum peraturan yang berlaku.

Hillebrandt (Marsaoly, 2020) berpendapat bahwa perusahaan konstruksi merupakan bentuk badan usaha industri yang mencakup semua pihak yang terkait dengan proses konstruksi, yang terdiri dari tenaga profesi, pelaksana konstruksi dan para pemasok yang bersama-sama memenuhi kebutuhan pelaku dalam industri. Adanya perusahaan konstruksi ini sangat berperan penting pada pembangunan nasional karena menjadi landasan pertumbuhan sektor-sektor pembangunan nasional seperti di sektor pertambangan, selain itu berperan juga sebagai penyedia lapangan pekerjaan.

PT. BNI (Bumi Nusantara Indah) merupakan salah satu badan usaha berbentuk PT (perseroan terbatas) dalam ranah bidang konstruksi. PT. Bumi Nusantara Indah ini adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang telah memiliki kualifikasi. Keberadaan PT ini terletak di Jalan Merdeka RT. 008 RW. 003 Kel. Talang Ubi Timur Kec. Talang Ubi Kabupaten Panukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Klasifikasi pengerjaan proyek-proyek yang dijalankan dan dikerjakan oleh PT ini terdiri dari yang pertama, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan hunian tunggal dan koppel. Kedua, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial. Ketiga, jasa pelaksana untuk bangunan gedung lainnya. Keempat, jasa pelaksana konstruksi instalasi perpipaan, gas, energi (pekerjaan rekayasa). Kelima, jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), rel kereta api dan landasan pacu bandara. Pada PT. Bumi Nusantara Indah terdapat pekerja konstruksi di kantor dan pekerja konstruksi di lapangan. Pekerja konstruksi di kantor memiliki tugas dalam mengawasi kegiatan pelaksanaan konstruksi yang dijalankan. Sementara itu pada pekerja konstruksi di lapangan bertugas untuk terjun langsung ke lapangan dengan tujuan untuk menyelesaikan fisik dari konstruksi yang dibangun. Jumlah pekerja konstruksi lapangan sebanyak 150 orang, sementara itu pada pekerja konstruksi di kantor berjumlah 18 orang. Sehingga jumlah keseluruhan pekerja konstruksi di PT ini berjumlah 168 orang.

Pada pekerja konstruksi lapangan terdiri dari beberapa bagian pekerja yakni bagian operator alat berat dengan jumlah 20 orang, bagian pekerja las sejumlah 45 dan bagian tukang bangunan 85 orang. Tugas utama dari bagian operator alat berat ini yakni mengoperasikan berbagai jenis alat berat untuk melakukan pekerjaan

konstruksi dengan aman dan efisien sekaligus melakukan perawatan dan pemeriksaan alat berat dengan benar. Tugas utama pada bagian pekerja las yakni menggabungkan berbagai jenis logam dengan menggunakan alat las serta mampu melakukan pengelasan pada berbagai rangka besi dan pipa bangunan. Tugas utama dari bagian tukang bangunan yakni membangun struktur bangunan dengan benar dan kokoh serta melakukan berbagai teknik keterampilan sesuai dengan kebutuhan di bidang pekerjaan bangunan yang dilakukan.

Seiring dengan bertambahnya persaingan dan bertambahnya sebaran PT konstruksi di Indonesia, maka PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI terus berusaha melakukan peningkatan dan pengembangan agar bisa menjadi perusahaan yang unggul. Pencapaian untuk terus menjadikan perusahaan yang unggul menjadikan PT Bumi Nusantara Indah ini menjadi perusahaan yang dapat dipercaya dalam menjalankan pembangunan konstruksi. Kepercayaan ini terbukti dari adanya kerja sama kontrak kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh PT Pertamina di Kabupaten PALI dalam pembangunan konstruksi, saat ini pun PT Pertamina sedang melakukan kontrak kerja dengan PT Bumi Nusantara Indah. Namun disisi lain PT ini juga sering melakukan kontrak kerja pembangunan dengan perusahaan lain sebelum habis masa kontrak kerja dengan perusahaan yang sedang dijalankan Pada permasalahan ini sangat berat dirasakan dan dialami oleh para pekerja konstruksi dibagian lapangan, hal ini karena pekerja konstruksi yang langsung terjun ke lapangan secara langsung dengan mengemban tanggung jawab besar dalam penyelesaian pembangunan yang dijalankan.

Target penyelesaian dalam waktu yang cepat menjadi sebuah tuntutan kerja yang berat dialami oleh pekerja konstruksi lapangan, disamping itu para pekerja

konstruksi di lapangan ini juga harus menjalankan pekerjaan diketinggian bangunan dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi, pekerja konstruksi juga sering kali terpapar bahaya seperti bahan kimia berbahaya, ketinggian, sering kali harus mengangkat benda berat serta melakukan gerakan berulang dan melelahkan.

**Tabel 1. Data Kelelahan Kerja Pekerja Konstruksi Lapangan**

**PT Bumi Nusantara Indah 2023**

No	Kategori	Skor	Jumlah Pekerja	Persentase (%)
1	Ringan	< 30	47	31,4%
2	Sedang	31 – 60	103	68,6%
3	Berat	61 – 90	0	0%
Jumlah		> 90	150	100%

*Sumber : PT. Bumi Nusantara Indah, 2023*

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI mengalami kelelahan kerja. Pada hasil survey tersebut didapatkan hasil sebanyak 31,4% masuk ke dalam kategori kelelahan ringan dan sebanyak 69,6% lainnya mengalami kelelahan sedang. Namun hal yang menarik dari para pekerja konstruksi lapangan ini diketahui para pekerja tetap memiliki keinginan untuk terus bekerja dan menetap di perusahaan ini, meskipun dengan tuntutan kerja yang berat yang mengakibatkan terjadinya kelelahan dalam bekerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada pekerja konstruksi lapangan di perusahaan ini.

Para pekerja konstruksi lapangan yang tetap bertahan dan menetap di perusahaan Bumi Nusantara Indah bukanlah tanpa alasan, hal ini disebabkan oleh para pekerja mengalami kesulitan mencari pekerjaan lain karena adanya keterbatasan pendidikan terutama pada tempat pekerjaan yang membutuhkan

pendidikan tinggi. Keterbatasan pendidikan ini juga membuat para pekerja lapangan ini mengalami kesulitan akses untuk meningkatkan keterampilan diluar dari PT konstruksi ini. Keterampilan dan keahlian spesifik yang mereka miliki untuk pekerjaan konstruksi membuat para pekerja lapangan ini sulit untuk ditransfer ke bidang lain dalam artian sulit untuk mendapatkan pekerjaan bidang lain. Para pekerja lapangan juga mengalami kekurangan akses dalam hal layanan keuangan seperti kredit dan pinjaman yang bisa membantu mereka untuk memulai usaha mereka sendiri. Para pekerja lapangan ini didominasi oleh pekerja yang sudah menikah dan berkeluarga, sehingga kebutuhan ekonomi yang besar membuat para pekerja terus bertahan untuk bekerja di perusahaan ini meskipun dengan status sebagai pekerja kontrak. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa para pekerja lapangan memiliki keinginan untuk menetap bertahan yang menjadi salah satu bentuk dari keterikatan kerja mereka di perusahaan Bumi Nusantara Indah ini meskipun mengalami berbagai permasalahan yang dihadapi.

Bakker & Leiter (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pikiran positif yang mana ditandai dengan adanya kekuatan, dedikasi dan penyerapan terkait pekerjaannya. *Vigor* ditandai dengan adanya energi positif dan ketahanan mental saat bekerja, serta adanya kegigihan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keadaan individu yang memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya, adanya rasa antusiasme, inspirasi dan rasa bangga dalam bekerja. *Absorption* mengacu pada konsentrasi sepenuhnya dan memiliki rasa senang pada pekerjaannya, sehingga individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Lockwood (Prahara &

Hidayat, 2020) mengungkapkan bahwa *work engagement* mengacu pada komitmen seseorang dalam organisasi yang ditunjukkan melalui kerja keras serta mampu bertahan dalam organisasi.

Peneliti juga melakukan observasi, wawancara dan angket awal sebagai pendukung fenomena yang terjadi di lapangan dalam melakukan penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada pekerja konstruksi lapangan pada tanggal 08 Mei 2023 sampai dengan 31 Juli 2023 di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI, didapatkan hasil bahwa para pekerja konstruksi lapangan ini yakni terlihat bahwa mayoritas pekerja konstruksi hadir tepat waktu ke lapangan. Para pekerja konstruksi lapangan ini terlihat sangat fokus dalam bekerja, Para pekerja konstruksi lapangan terlihat sering datang tepat waktu. Para pekerja konstruksi di PT ini juga terlihat melakukan pekerjaan dengan teliti, mereka fokus pada pekerjaannya masing-masing. Meskipun para pekerja konstruksi lapangan ini fokus pada pekerjaannya masing-masing, namun para pekerja konstruksi lapangan ini juga sering terlihat melakukan diskusi ketika ada masalah saat sedang bekerja hal ini diamati peneliti ketika ada pekerja konstruksi yang kebingungan ketika mesin alat berat mengalami kerusakan, sehingga pada saat itu pekerja konstruksi lainnya segera langsung menghampiri dan membantunya. Para pekerja konstruksi lapangan ini juga sangat kompak melakukan pekerjaan. Pada saat ada pelatihan yang diadakan oleh PT ini para konstruksi lapangan ini ramai mengikuti pelatihan yang diadakan.

Peneliti melakukan wawancara pada beberapa pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI. Wawancara ini dikembangkan berdasarkan ciri-ciri dari *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter

(2010) yang terdiri dari *say* (berbicara positif terkait perusahaan tempat bekerja secara konsisten), *stay* (berkeinginan untuk terus menjadi pekerja konstruksi lapangan tempatnya bekerja), *strive* (memberikan tenaga, waktu yang lebih dan inisiatif dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan).

Wawancara pertama dilakukan pada subjek A (*personal communication* 07 Agustus 2023) di PT. Bumi Nusantara Indah. Berdasarkan ciri yang pertama dari *work engagement* yaitu *say* (berbicara positif terkait perusahaan tempat bekerja secara konsisten), didapatkan bahwa subjek bekerja dengan terburu-buru untuk penyelesaian pembangunan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini membuat subjek terus memikirkan pekerjaan yang dilakukan sehingga subjek terkadang merasa pusing. Pada situasi ini subjek juga merasakan kelelahan dalam bekerja, namun hal ini tidak membuat subjek berputus asa untuk keluar dari perusahaan, karena disatu sisi subjek juga merasa senang bisa bekerja di PT ini berkat adanya fasilitas yang memadai, jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan yang diberikan serta kebutuhan lain yang sangat diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada subjek H (*personal communication*, 07 Agustus 2023) didapatkan fenomena berdasarkan ciri *work engagement* yang kedua yaitu *stay* (berkeinginan untuk terus menjadi pekerja konstruksi lapangan tempatnya bekerja), diketahui bahwa subjek ingin terus bisa bekerja di PT ini karena subjek sebagai kepala rumah tangga memiliki tanggung jawab yang besar dalam memenuhi segala kebutuhan keluarga. Subjek juga mengungkapkan meskipun ada begitu banyak PT konstruksi yang tersebar di sekitar tempat tinggalnya, namun bergabung dengan PT konstruksi lain cukuplah sulit karena kebanyakan dari PT konstruksi tidak memiliki kantor dan hanya

membuka pendaftaran pekerja pada saat dibutuhkan saja dan diputuskan kontraknya pada saat pembangunan telah selesai. Sehingga subjek memiliki keinginan kuat untuk bisa terus bekerja di PT ini.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada subjek J (*personal communication*, 07 Agustus 2023) didapatkan fenomena berdasarkan ciri *work engagement* yang ketiga yaitu *strive* (memberikan tenaga, waktu yang lebih dan inisiatif dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan). diketahui bahwa pekerjaan yang subjek jalani memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup berat sehingga subjek terkadang mengalami kecelakaan kerja meskipun tidak begitu parah. Namun disisi lain subjek tidak merasakan kecemasan dan keputusasaan, hal ini karena pihak perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja yang bisa digunakan oleh subjek ketika mengalami cedera atau luka pada saat bekerja

Pada tanggal 18 September 2023 peneliti melakukan penyebaran angket awal terkait *work engagement* melalui *google formulir* kepada 32 responden di bagian pekerja konstruksi lapangan pada PT. Bumi Nusantara Indah . Angket awal ini dikembangkan berdasarkan ciri-ciri dari *work engagement* yang dikemukakan oleh menurut Bakker & Leiter (2010) yang terdiri *say* (berbicara positif terkait perusahaan tempat bekerjanya secara konsisten), *stay* (berkeinginan untuk terus menjadi pekerja konstruksi lapangan tempatnya bekerja), *strive* (memberikan tenaga, waktu yang lebih dan inisiatif dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan).

Berdasarkan ciri yang pertama pada *work engagement* yaitu *say* (berbicara positif terkait perusahaan tempat bekerjanya secara konsisten) diketahui hasilnya bahwa terdapat sebanyak 84% pekerja konstruksi lapangan merasa tidak tertekan



di tempatnya bekerja dan sebanyak 91% pekerja konstruksi lapangan merasa nyaman ditempat kerja. Pada hasil data yang diperoleh dari angket awal ini maka dapat diketahui bahwa terkait ciri pertama ini pekerja konstruksi lapangan di bagian pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah ini berada di tingkat yang cukup baik karena para pekerja konstruksi lapangan mengatakan secara konsisten hal-hal positif terkait PT ini.

Pada ciri yang kedua yaitu *stay* (berkeinginan untuk terus menjadi pekerja konstruksi lapangan tempatnya bekerja), yang mana dari hasil angket awal diketahui bahwa terdapat sebanyak 84% pekerja konstruksi lapangan tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat dari tempatnya bekerja dan sebanyak 69% pekerja konstruksi lapangan mengungkapkan tidak ingin melakukan mutasi dari perusahaan meskipun ada tawaran di tempat lain. Berdasarkan hasil data angket awal diatas terkait ciri kedua yakni *stay* maka pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan ini berada di tingkat cukup baik, karena diketahui pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan ingin tetap bekerja di PT. Bumi Nusantara Indah.

Hasil angket awal terkait ciri ketiga dari *work engagement* yakni *strive* (memberikan tenaga, waktu yang lebih dan inisiatif dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan) didapatkan hasil sebanyak 87% pekerja konstruksi lapangan sering berkontribusi memberikan ide-ide dan tenaga yang lebih dalam dalam kegiatan pekerjaan yang dijalankan dan sebanyak 94% pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan sering berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Maka dari data angket awal diatas dapat diartikan bahwa pada ciri ketiga ini pekerja konstruksi lapangan pekerja

konstruksi lapangan berada di tingkat cukup baik, karena diketahui para pekerja konstruksi lapangan ini sering berkontribusi dan berpartisipasi memberikan ide-ide lebih dan tenaga lebih serta sering mengikuti pelatihan kerja.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab adanya *work engagement* pada pekerja atau karyawan adalah *psychological well-being*, sebagaimana dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bakker (2010) yang mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement* yakni pertama, *job resources* merupakan sumberdaya pekerjaan yang terkait dengan sumberdaya fisik, elemen organisasi, dan karakteristik sosial dari suatu pekerjaan meliputi otonomi dan dukungan sosial dari rekan kerja, kedua *personal resources* adalah sumber daya yang terkait dengan penilaian diri secara positif, ketahanan individu, dan perasaan pribadi tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Bakker (2010) mengungkapkan bahwa seorang pekerja memerlukan *personal resources* atau sumberdaya di dalam diri untuk dapat bekerja secara maksimal.

Bakker (2010) berpendapat bahwa *psychological well-being* adalah bagian dari *personal resource* pada individu yang jika berinteraksi secara positif akan mengarah kepada keterikatan secara penuh atau *full engagement*, *psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi karena sebagai prediktor yang kuat dalam menunjukkan *work engagement*. Robertson & Cooper (2010) juga mengungkapkan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Penelitian Ramadhany & Mulyana (2021) dengan judul hubungan antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas juga mengungkapkan bahwa apabila *Psychological well-being* meningkat maka keterikatan kerja juga akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya apabila *psychological well-being* menurun, keterikatan kerja juga akan menurun. Rihlati (2018) juga melakukan penelitian tentang Hubungan *Psychological well-beings* dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan, hasil yang didapatkan bahwa semakin tinggi *psychological well-beings* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

Ryff (Eva & Bisri, 2018) mengungkapkan bahwa *psychologicall well-being* sebagai bentuk realisasi dan pencapaian penuh pada potensi dirinya secara baik dan maskimal yang mana dirinya mempunyai tujuan hidup yang baik, mempunyai kepribadian yang mandiri, mampu menerima kekuatan dan kelemahan diri, dapat mengendalikan lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya serta mempunyai pertumbuhan pribadi yang baik dan terus melakukan pengembangan potensi dirinya. Huppert (Sibuea, 2019) berpendapat bahwa *psychologicall well-being* merupakan suatu kombinasi perasaan baik seperti rasa senang, rasa puas terhadap hidupnya dan rasa mendapatkan dukungan serta kombinasi dari fungsi berpikir yang optimal, individu yang berfungsi secara efektif, memiliki kesehatan mental dan fisik yang sehat.

Fenomena yang terjadi pada pekerja konstruksi lapangan di PT Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI yakni pihak perusahaan sangat memperhatikan kesehatan para pekerja yang mana dalam hal ini para pekerja mendapatkan jatah makan siang dan suplemen vitamin sesuai makan siang. Para pekerja juga

mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja. Cuti kerja dalam keadaan darurat juga diberikan oleh pihak perusahaan maksimal sebanyak 5 hari dan jika perjalanan yang ditempuh berada diluar kota maka akan diberikan uang transportasi, hal ini diluar dari jatah 14 hari cuti tahunan pekerja lapangan. Fasilitas yang memadai dan perlindungan untuk keselamatan serta mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan juga diberikan oleh perusahaan. Pada saat hari raya para pekerja mendapatkan tunjangan dan diakhir tahun perusahaan mengadakan *gathering*. Dalam hal ini untuk mendukung fenomena yang terjadi maka peneliti juga melakukan observasi, wawancara dan angket awal terkait *psychological well-beings* para pekerja.

Peneliti melakukan observasi terkait *psychological well-beings* para pekerja konstruksi lapangan pada tanggal 14 Agustus-11 september 2023. Hasil observasi yang didapatkan bahwa para pekerja konstruksi lapangan ini ini ramah dan terlihat ceria ketika bekerja, mereka sering bertegur sapa dengan peneliti selain itu juga saat jam istirahat terlihat mereka saling mengobrol dan ketika saat bekerja mereka terlihat sangat antusias bekerja dengan sigap. Para pekerja konstruksi lapangan ini juga sering memberikan masukan atau ide kepada mandor ketika ada masalah, hal ini terlihat ketika mandor mengajak diskusi untuk masalah yang terjadi maka para konstruksi ini ramai menunjuk tangan untuk memberikan masukan atau ide. Para pekerja konstruksi lapangan ini juga terus meningkatkan keahlian keterampilan mereka, hal ini terlihat ketika ada pelatihan dan seminar didalam PT mereka sering mengikutinya.

Peneliti juga melakukan wawancara yang dikembangkan berdasarkan ciri-ciri dari *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (Eva & Bisri, 2018)

yakni terdiri dari memperoleh kebahagiaan, memperoleh kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada subjek A (*personal communication*, 13 September 2023) didapatkan fenomena berdasarkan ciri *psychological well-being* yang pertama yaitu memperoleh kebahagiaan diketahui bahwa subjek merasa sangat bersyukur atas segala nikmat yang telah didapatkan semasa hidup meskipun terkadang mengalami masa sulit namun tetap menerima dan menjalani dengan lapang dada apapun jalannya. Subjek juga merasa senang dapat bekerja di PT. Bumi Nusantara indah karena selain diberikannya fasilitas yang terpenuhi, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kompensasi jika mengalami cedera, perawatan kesehatan yang membuat saya sangat antusias dan senang karena di PT ini juga adanya peningkatan jenjang karir. Subjek merasa senang karena sudah beberapa kali mendapatkan reward sebagai pekerja konstruksi lapangan paling rajin. Subjek juga menyebutkan sesekali mereka mengikuti acara gathering.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek H (*personal communication*, 13 September 2023), didapatkan fenomena berdasarkan ciri *psychological well-being* yang kedua yaitu memperoleh kepuasan hidup diketahui bahwa subjek merasa puas dalam hidupnya karena meskipun kadang kala tetap dihampiri beban pikiran namun subjek merasa sejauh ini kehidupannya terus diberikan kenikmatan yang membuat subjek tetap terus bersyukur. Subjek juga menyampaikan bahwa subjek merasakan kepuasan dalam bekerja karena meskipun bidang pekerjaannya dibidang Pekerja konstruksi lapangan namun kebutuhan yang diperlukan sangat diperhatikan, selain itu kami mendapatkan pelatihan-pelatihan sehingga bisa

mengembangkan dan mengasah kemampuan yang dimiliki. Subjek juga menyampaikan bahwa lingkungan kerja juga dipenuhi oleh rekan-rekan kerja yang sefrekuensi tanpa ada yang menjatuhkan ataupun saling mengucilkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek J (*personal communication*, 13 September 2023) didapatkan fenomena berdasarkan ciri *psychological well-being* yang ketiga yaitu tidak adanya gejala-gejala depresi diketahui bahwa subjek merasa bersemangat dan memiliki energi setiap hari karena memiliki kualitas tidur yang baik dan asupan makan yang baik juga. Subjek juga menyampaikan meskipun pekerjaan yang dilakukan terbilang cukup berat, namun subjek jarang terkena sakit dan hanya mengalami pegal-pegal biasa yang tidak terlalu terasa sakit. Subjek juga menyampaikan bahwa ketika bekerja subjek dan rekan-rekan kerjanya hampir tidak pernah mengalami emosi yang meledak-ledak atau bahkan bertengkar masalah pekerjaan.

Peneliti juga melakukan penyebaran angket awal terkait *psychological well-being* melalui *google formulir* pada tanggal 18 September 2023 kepada 32 responden di bagian pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah. Angket awal ini dikembangkan berdasarkan ciri-ciri dari *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (Eva & Bisri, 2018) yakni terdiri dari memperoleh kebahagiaan, memperoleh kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi.

Hasil data angket awal yang berkaitan dengan ciri pertama *psychological well-being* yakni memperoleh kebahagiaan didapatkan bahwa sebanyak 84% pekerja konstruksi lapangan merasa bahagia menjalani kehidupan yang dilalui dan sebanyak 91% pekerja konstruksi lapangan telah menerima kelemahan atau ketidaksempurnaan pada diri mereka. Maka dapat dikategorikan pada ciri pertama

yakni memperoleh kebahagiaan berada pada tingkat cukup baik, hal ini dapat diketahui dari para pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan bahagia menjalani kehidupan yang dilalui serta telah menerima kelemahan dan ketidaksempurnaan pada diri mereka.

Pada ciri yang kedua dari *psychological well-being* yakni memperoleh kepuasan hidup didapatkan hasil data angket awal bahwa terdapat sebanyak 78% pekerja konstruksi lapangan merasa puas dengan kehidupannya dan sebanyak 69% merasa puas dengan kehidupan di masa lalunya. Pada hasil data angket awal diatas maka berada pada tingkat cukup baik yang dapat diketahui bahwa para pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan memperoleh kepuasan hidup baik dair masa lalu maupun dari kehidupan yang sekaranag.

Angket awal yang telah dilakukan oleh peneliti yang dikembangkan berdasarkan dari ciri yang ketiga *psychological well-being* dapat diketahui bahwa sebanyak 78% pekerja konstruksi lapangan merasa memiliki gairah hidup dan sebanyak 72% pekerja konstruksi lapangan tidak sulit untuk berkonsentrasi. Pada data diatas maka dapat dikatakan bahwa pekerja konstruksi lapangan pekerja konstruksi lapangan dari ciri yang ketiga berada tingkat cukup baik, karena para pekerja konstruksi lapangan merasakan memiliki gairah serta memiliki fokus saat bekerja.

Hidayah (2019) melakukan penelitian yang hampir serupa namun dengan judul yang berbeda dengan penelitian ini yakni Hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Work engagement* pada Pekerja konstruksi lapangan PT.X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan PT.X. Jumlah

subjek dalam penelitian ini sebanyak 49 Responden. Data di analisis menggunakan analisis Korelasi Product Moment (Pearson Corelation). Hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefesiensi korelasi sebesar (rxy) 0,287 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023 ( $P < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, menggambarkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki pekerja konstruksi lapangan PT.X maka akan diikuti oleh *work engagement* yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI Sumatera selatan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada dasarnya mempunyai tujuan dan menjelaskan secara empiris mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI Sumatera selatan.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*.

### **2. Manfaat Praktisi**

- a. Bagi Pekerja Konstruksi Lapangan



Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada pekerja konstruksi lapangan di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dirinya dengan memperhatikan berbagai manfaat dari keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis, sehingga para pekerja konstruksi lapangan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dirinya.

b. Bagi PT Bumi Nusantara Indah

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI tentang cara mempertahankan keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja konstruksi lapangan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan untuk terus berkembang, memberikan penghargaan atas kerja keras pekerja, dan mampu menciptakan hubungan baik antara PT dengan pekerja.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Pada keaslian penelitian ini akan dipaparkan hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang mana tema kajiannya hampir mirip atau relative sama, namun tetap memiliki perbedaan mendasar terkait subjek dalam penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel pada penelitian serta metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait Hubungan *Psychological well-being* dan *Work engagement* Pada Pekerja konstruksi lapangan PT. Bumi Nusantara Indah.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rihlati (2018) terkait dengan judul penelitian tentang Hubungan *Psychological well-*

*beings* dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. Metode pengumpulan data menggunakan kuantitatif korelasional dan subjek dalam penelitian ini berjumlah 170 pegawai. Hasil yang diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-beings* dan keterikatan kerja dengan nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ). Sementara itu koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $r = 0,157$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi *psychological well-beings* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

Muhadi & Izzati (2020) melakukan penelitian yang hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat instalasi rawat inap yang berjumlah 56. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi pearson product moment. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,50$ ) artinya terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,699 ( $r = 0,699$ ) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah, yang maknanya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada perawat.

Penelitian lain yang hampir serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany & Mulyana (2021) dengan judul hubungan

antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas X. Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui hubungan antara *Psychological well-being* dengan Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas X dengan metode penelitian kuantitatif dan bentuk penelitian korelasi. Subjek yang digunakan sejumlah 44 orang dan teknik analisis data yang digunakan adalah product moment. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel adalah 0.000 dan nilai koefisien korelasinya adalah 0.677. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil juga menunjukkan hubungan kedua variabel positif dan searah, artinya apabila *Psychological well-being* meningkat maka keterikatan kerja juga akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya apabila *psychological well-being* menurun, keterikatan kerja juga akan menurun.

Simanullang & Ratnaningsih (2018) melakukan penelitian yang hampir serupa dengan penelitian ini dengan judul hubungan antara *psychological well-being* dengan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Kota Semarang. Pada penelitiannya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-beings* dengan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 148 perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang dengan sampel penelitian sejumlah 91 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-beings* dan keterikatan kerja ( $r_{xy} = 0,759$  dan  $p = 0,000$ ;

$p < 0,05$ ). *Psychological well-beings* memberikan sumbangan efektif ( $R^2$ ) sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummul (2018) dengan judul pengaruh *psychological well-beings* terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-beings* terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah 142 orang pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana. Alat ukur yang digunakan adalah skala keterikatan kerja berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) dan skala *psychological well-beings* berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *psychological well-beings* terhadap keterikatan kerja pegawai ( $R = 0,553$ ,  $p < 0,05$ ). Dari hasil analisa yang telah dilakukan juga diketahui bahwa *psychological well-beings* memiliki kontribusi sebesar 30% terhadap keterikatan kerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan.

Penelitian lain yang hampir serupa dengan penelitian yakni yang diteliti oleh Aisyah (2022) dengan judul Hubungan *Psychological well-being* dengan *Work engagement* pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan di PT. Suriatama Mahkota Kencana dengan Subjek dalam penelitian yang berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Purposive Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan skala, yaitu skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis  $r$  Product Moment dengan nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,790, dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$  artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Besarnya koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,624.

Hidayah (2019) melakukan penelitian yang hampir serupa namun dengan judul yang berbeda yakni Hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Work engagement* pada Karyawan PT.X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pekerja konstruksi lapangan PT.X. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 49 Responden. Data di analisis menggunakan analisis Korelasi Product Moment (Pearson Corelation). Hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisiensi korelasi sebesar ( $r_{xy}$ ) 0,287 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023 ( $P < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, menggambarkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki pekerja konstruksi lapangan PT.X maka akan diikuti oleh *work engagement* yang tinggi.

Adapun pada penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Nusantara Indah Kabupaten PALI dengan subjek penelitiannya pekerja konstruksi bagian lapangan. Jumlah subjek penelitiannya yakni sejumlah 105 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni menggunakan penyebaran eksemplar kuesioner yang berisi aitem skala terkait

*psychological well-being* dan *work engagement* dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa meskipun penelitian sebelumnya sudah banyak penelitian terdahulu terkait *psychological well-being* dan *work engagement*, namun tetap terdapat beberapa perbedaan yang dapat dilihat dari sisi subjek penelitiannya, tempat penelitian, metode yang digunakan, serta data-data yang digunakan dalam penelitian ini. Maka dari itu, keaslian pada penelitian dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.