

Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan

Ismarli Muis^{1*}, Muhammad Naufal Zulfiah Alexander², Andi Afiifah Hidayah³, Regina Ditakusuma Baso⁴

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

marlymuis@yahoo.com¹, naufalzulfiah@gmail.com², szabiiw@gmail.com³, re9itakusum4@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada pegawai pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 87 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* terhadap *work engagement*. Nilai koefisien determinasi (R^2 Square) diperoleh sebesar 0,484, yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,4% terhadap *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerjanya.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being*, *Work Engagement*, Pegawai Pemerintah, Sulawesi Selatan.

PENDAHULUAN

Provinsi Sulawesi Selatan memegang peranan strategis sebagai pusat pertumbuhan di Kawasan Timur Indonesia, yang menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang inovatif, produktif, dan berkarakter sesuai dengan visi pembangunan daerah. Untuk mewujudkan visi tersebut, pemerintah provinsi membutuhkan dukungan aparatur yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki keterikatan yang kuat terhadap tugas dan fungsinya. Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023, terdapat dinamika kinerja yang menarik untuk dicermati. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan (2024) melaporkan bahwa realisasi anggaran belanja daerah tahun 2023 mencapai 74,81% dari alokasi.

Meskipun secara individual Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mencapai target 100% berkategori baik, namun nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah tercatat sebesar 75,75 dari target 100. Kesenjangan antara realisasi anggaran dan target nilai akuntabilitas organisasi ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai secara administrasi memenuhi kewajiban (SKP), namun optimalisasi kinerja organisasi secara menyeluruh belum mencapai titik maksimal. Hal ini menuntut evaluasi mendalam mengenai aspek psikologis dan keterlibatan pegawai dalam bekerja.

Pegawai sebagai sumber daya utama organisasi memiliki peran vital sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali tujuan pemerintahan. Norkhalisah, Budiman, dan Noorrahman (2024) menegaskan bahwa pegawai bukan semata objek, tetapi subjek yang memiliki pikiran dan perasaan yang mempengaruhi sikap kerjanya. Fenomena yang sering terjadi di lingkungan pemerintahan adalah pegawai yang bekerja sekadar menggugurkan kewajiban tanpa adanya antusiasme lebih, yang merupakan indikasi rendahnya keterikatan kerja (*work engagement*). Manihuruk dan Tirtayasa (2020) mengemukakan bahwa ciri turunnya semangat dan keterikatan kerja dapat dilihat dari kurangnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan turunnya produktivitas kerja. Jika kondisi ini dibiarkan, stabilitas organisasi akan terganggu karena pegawai tidak memiliki dedikasi penuh untuk memberikan hasil terbaik bagi instansi (Saragih & Yuniasanti, 2023).

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang sangat dibutuhkan dalam birokrasi modern. Safinaz dan Izzati (2022) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan merasa pekerjaannya bermakna, memiliki energi mental yang kuat, dan seringkali merasa waktu berlalu cepat saat bekerja karena mereka menikmati apa yang mereka kerjakan (Prasetyo & Farhanindya, 2021). Sebaliknya, Sukoco, Fu'adah, dan Muttaqin (2020) menjelaskan bahwa pegawai dengan tingkat keterikatan yang rendah cenderung pasif dan tidak berinisiatif, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian visi strategis pemerintah daerah.

Tingginya *work engagement* seorang pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Salah satu aspek sumber daya pribadi yang paling krusial adalah *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis. Labiro dan Sunusi (2025) mengemukakan bahwa *psychological well-being* memegang peranan penting terhadap *work engagement* dengan hubungan yang positif; semakin tinggi kesejahteraan

psikologis seorang karyawan, semakin tinggi pula keterikatannya pada pekerjaan. Pegawai yang sejahtera secara psikologis memiliki fondasi mental yang kuat untuk menghadapi tekanan birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang dinamis.

Psychological well-being adalah konsep tentang bagaimana individu merealisasikan potensi dirinya secara optimal. Sylvania dan Widyastuti (2025) menjelaskan bahwa *psychological well-being* mencakup dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi mampu mengelola emosi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi penuh tekanan (Rahama & Izzati, 2021). Sofyanty dan Setiawan (2020) menambahkan bahwa pegawai dengan *psychological well-being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi, yang merupakan prasyarat utama terbentuknya keterikatan kerja yang solid.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kedua variabel ini, namun masih terdapat celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Rokhim, Hardjo, dan Hasanuddin (2023) menemukan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada prajurit TNI. Temuan serupa juga didapatkan oleh Satryo, Sofiah, dan Prasetyo (2023) pada karyawan perusahaan ekspedisi swasta. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Annisa, Rahman, dan Kusdyah (2024) yang melakukan penelitian di lingkungan institusi pendidikan tinggi, di mana *psychological well-being* ditemukan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dan keterikatan pegawai. Inkonsistensi hasil penelitian ini, serta dominasi penelitian sebelumnya yang berfokus pada sektor swasta atau militer, menunjukkan perlunya pengujian empiris di lingkungan birokrasi pemerintahan provinsi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yaitu pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki karakteristik budaya kerja birokrasi yang berbeda dengan sektor korporat. Selain itu, penggunaan data kinerja aktual (LAKIP 2023) sebagai landasan masalah memberikan konteks yang lebih spesifik mengenai tantangan akuntabilitas dan realisasi anggaran yang dihadapi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada pegawai Pemprov Sulawesi Selatan, guna memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja aparatur daerah.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan sebab-akibat (Sunanda 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis *work engagement* dengan *psychological well-being* sebagai variabel prediktor. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data interval yang dapat dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh antar variabel. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah resiliensi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir.

Partisipan

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini yaitu pegawai pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu, penggunaan sampel diperlukan ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, dimana sampel yang diperoleh dapat mewakili kondisi keseluruhan populasi (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan dan ditemui secara kebetulan dijadikan sampel, jika dipandang tepat sebagai sumber data (Hariputra & Defit, 2022). Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan total 87 responden melalui pengambilan data secara daring (online) via *google form*.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner merupakan metode pengumpulan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan dalam bentuk pilihan ganda, sehingga responden tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat secara bebas. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai prediktor dari keterlibatan kerja (*work engagement*) pada pegawai pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan.

Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Prayetno (2025) yang telah teruji keabsahan skala dengan validitas dan reliabilitas aitem. Dalam penelitian ini juga memakai skala *likert* yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, pada skala ini terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5, Setuju (S) dengan nilai 4, Netral (N) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan penentuan fenomena dan tujuan penelitian, diikuti oleh kajian literatur, penetapan populasi, teknik *sampling*, adaptasi instrumen pengukuran, serta pengumpulan data. Data dikumpulkan secara daring menggunakan *Google Form* selama sepuluh hari, mulai tanggal 21 November hingga 1 Desember 2025, dengan melibatkan 87 pegawai pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai subjek penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengujian regresi Pengambilan Keputusan Karir ditinjau dari Resiliensi sebagai prediktor, adapun analisis asumsi yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan linearita. Menurut Sugiyono (2015), uji normalitas merupakan uji yang menentukan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal

atau diambil dari populasi normal. Adapun uji yang digunakan dalam menganalisis distribusinya adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Dengan dasar penilaian jika nilai $p > 0,05$ maka sebaran data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, namun jika nilai $p < 0,05$ maka sebaran data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas merupakan situasi di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier atau garis lurus, di seluruh jangkauan variabel yang dimaksud. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika memiliki nilai $p > 0,05$ pada *F deviation for 23 linearity*, namun jika menggunakan *test for linearity* dua variabel dikatakan linear jika memiliki nilai $p < 0,05$ (Hidayatullah & Eliza, 2024). Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji *simple regression linier* untuk data yang berdistribusi normal, namun jika data tidak berdistribusi normal maka digunakan uji *chi-square*. Jika nilai signifikan $p < 0,05$ itu dinyatakan bahwa memiliki alasan untuk menolak H_0 , uji hipotesis ini menggunakan aplikasi SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data Demografi

Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	47.13%
Perempuan	46	52.87%
Total	87	100%
Usia		
22 tahun	6	6,90%
25 tahun	7	8,05%
28 tahun	8	9,20%
32 tahun	9	10,34%
33 tahun	6	6,90%
34 tahun	5	5,75%
38 tahun	7	8,05%
40 tahun	8	9,20%
42 tahun	6	6,90%
43 tahun	5	5,75%
47 tahun	6	6,90%
49 tahun	5	5,75%
50 tahun	4	4,60%
52 tahun	3	3,45%
53 tahun	1	1,15%
57 tahun	1	1,15%
Total	87	100%
Instansi		
Badan Kepegawaian Daerah	10	11,49%
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	6	6,90%
Badan Keuangan dan Aset Daerah	8	9,20%
Badan Pendapatan Daerah	7	8,05%
Biro Hukum	6	6,90%

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	9	10,34%
Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian	13	14,94%
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	8	9,20%
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana	13	14,94%
Satuan Polisi Pamong Praja	7	8,05%
Total	87	100%

Berdasarkan karakteristik demografi, responden penelitian ini berjumlah 87 orang dengan komposisi jenis kelamin terdiri dari 41 laki-laki (47,13%) dan 46 perempuan (52,87%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Rentang usia responden cukup bervariasi mulai dari 22 hingga 57 tahun, dengan jumlah terbanyak berada pada usia 32 tahun (10,34%), kemudian 28 tahun dan 40 tahun masing-masing 8 responden (9,20%), serta beberapa usia lain yang menyebar secara proporsional dengan jumlah paling sedikit pada usia 53 dan 57 tahun yaitu masing-masing 1 responden (1,15%).

Selain itu, responden berasal dari berbagai instansi pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah terbanyak berasal dari Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian serta Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana masing-masing 13 responden (14,94%). Sementara instansi lain seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Biro Hukum, dan Satuan Polisi Pamong Praja memiliki proporsi responden lebih rendah dengan rentang 6,90% hingga 8,05%. Sebaran ini menunjukkan bahwa data diperoleh dari unit kerja yang beragam sehingga memberikan gambaran yang cukup representatif terhadap kondisi pegawai pemerintah provinsi.

Analisis Deskriptif

a. Data Deskriptif *Work Engagement*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 45	8	9,20%
Sedang	45 - 54	72	82,76%
Tinggi	54 <	7	8,05%
Total		87	100%

Pada tabel disimpulkan

mengenai *work engagement* pada kategori rendah itu sebanyak 9,20% atau berjumlah 8 responden, kategori sedang berjumlah 72 responden (82,76%) dan kategori tinggi berjumlah 7 responden (8,05%).

di atas, dapat bahwa data

b. Data Deskriptif *Psychological Well-Being*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 37	4	4,60%
Sedang	37 - 46	76	87,36%
Tinggi	46 <	7	8,05%
Total		87	100%

Pada tabel disimpulkan

mengenai *psychological well-being* pada kategori rendah itu berjumlah 4 responden (4,60%), kategori sedang berjumlah 76 responden (87,36%) dan kategori tinggi berjumlah 7 responden (8,05%).

di atas, dapat bahwa data

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
<i>p-value</i>	0,200

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada bagian nilai signifikansi untuk uji normalitas sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

<i>p-value</i>	F	Keterangan
----------------	---	------------

0.001	3,211	Tidak Linear
-------	-------	--------------

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel di atas, pada bagian *Deviation from Linearity*, nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Selain itu, nilai F hitung yang tercatat adalah 3,211, yang melebihi nilai F tabel sebesar 1,541. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

c. Uji Hipotesis

Tabel 6

Uji Hipotesis

B	X (Resiliensi)	p-value
20,666	0,692	0,000

data diatas
bahwa

Berdasarkan
dapat disimpulkan
keterlibatan kerja

dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis sebesar 0,692. Konstanta yang didapatkan sebesar 20,666 yang berarti variabel memiliki nilai konsisten sebesar 20,666. Kemudian, nilai koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,692. Koefisien regresi bernilai positif sehingga disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Psychological Well-Being* positif terhadap variabel *Work Engagement*. Adapun *effect size* dari *Psychological Well-Being* menunjukkan hasil sebesar 0,484 artinya sebanyak 48% berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

$$Y = a + b (X)$$

$$Y = 20,666 + 0,692 (X)$$

$$Work\ Engagement = 20,666 + 0,692 (Psychological\ Well-Being)$$

Selanjutnya, nilai signifikansi untuk resiliensi tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) pada pegawai pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Labiro dan Sunusi (2025), yang menyatakan bahwa *psychological well-being* memegang peranan penting terhadap *work engagement* dengan hubungan yang sangat positif, di mana individu yang sejahtera secara psikologis akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya.

Sylvania dan Widyastuti (2025) juga menambahkan bahwa individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung lebih produktif dan bahagia, yang merupakan manifestasi dari tingginya *work engagement*. Selain itu, Annisa, Rahman, dan Kusdyah (2024) menegaskan bahwa kondisi mental yang positif, seperti kepuasan hidup dan ketiadaan gejala depresi yang merupakan indikator *psychological well-being*, berfungsi sebagai fondasi internal yang kuat bagi karyawan untuk menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi.

Secara statistik, penelitian ini menemukan bahwa *psychological well-being* memberikan kontribusi efektif sebesar 48,4% terhadap *work engagement*. Angka ini menunjukkan bahwa hampir separuh variabilitas dalam keterikatan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kondisi kesejahteraan psikologis mereka. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rokhim, Hardjo, dan Hasanuddin (2023) yang dilakukan pada prajurit TNI, di mana ditemukan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 51,7%, yang menunjukkan bahwa mental yang sehat sangat krusial dalam lingkungan kerja yang menuntut ketahanan tinggi.

Senada dengan hal tersebut, Safinaz dan Izzati (2022) dalam penelitiannya pada guru SMK menemukan korelasi yang kuat ($r = 0,761$) antara kedua variabel ini, membuktikan bahwa tenaga pendidik yang sejahtera secara psikologis akan lebih antusias dan berdedikasi dalam mengajar. Saragih dan Yuniasanti (2023) juga memperkuat temuan ini dengan hasil penelitian pada karyawan milenial yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* berkontribusi signifikan terhadap *work engagement*, di mana karyawan yang merasa hidupnya bermakna cenderung lebih *engaged* dengan tugas-tugas mereka.

Pegawai yang memiliki *psychological well-being* tinggi cenderung memiliki dimensi penerimaan diri yang baik, hubungan positif dengan orang lain, serta kemampuan untuk menguasai lingkungannya, yang semuanya mendukung terciptanya *work engagement*. Prasetyo dan Farhanindya (2021) menjelaskan bahwa individu yang mampu menerima kekurangan dan kelebihan diri akan lebih mudah menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap positif, yang merupakan ciri dari dimensi *vigor* dalam *work engagement*.

Sofyanty dan Setiawan (2020) juga menemukan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja dan etos kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh Satryo, Sofiah, dan Prasetyo (2023) yang menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan *work engagement*, karena karyawan merasa didukung dan dihargai sebagai individu yang utuh.

Meskipun mayoritas penelitian mendukung hubungan positif ini, terdapat pula temuan yang sedikit berbeda dalam

konteks tertentu. Annisa dkk. (2024), misalnya, menemukan bahwa meskipun *psychological well-being* berpengaruh positif, pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi tertentu. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti budaya organisasi atau jenis pekerjaan yang berbeda. Namun, dalam konteks pegawai pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan pada penelitian ini, hasil uji hipotesis secara tegas menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$), yang sejalan dengan temuan mayoritas peneliti seperti Rahama dan Izzati (2021) yang menemukan hubungan searah antara dukungan sosial, *psychological well-being*, dan *work engagement*.

Norkhalisah, Budiman, dan Noorrahman (2024) juga menekankan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi (yang berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis) akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat teori bahwa *psychological well-being* adalah prediktor vital bagi terbentuknya *work engagement* yang optimal di berbagai sektor, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi mental yang sehat dan sejahtera merupakan fondasi utama bagi pegawai untuk menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus yang tinggi dalam menjalankan tugas birokrasi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi instansi pemerintah untuk secara aktif memfasilitasi program kesehatan mental dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna menjaga stabilitas psikologis pegawai. Di sisi lain, pegawai diharapkan mampu mengelola kesejahteraan pribadinya melalui *work-life balance* yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk mengeksplorasi 51,6% faktor lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, dengan cakupan populasi yang lebih luas untuk memperkaya khazanah literatur di sektor pemerintahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Badan Kepegawaian Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan akses untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data secara jujur serta penuh kerja sama. Tidak lupa, peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan artikel ini. Semua bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak sangat berarti dalam terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R., Rahman A, A., & Kusdyah R, I. (2024). Pengaruh psychological well-being, employee engagement dan work engagement terhadap kinerja karyawan di Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia (INSTIKI) Bali. *JIRAM (Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen)*, 2(3), 973–986.
- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023*. Makassar: Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/10.47201/jmn>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286.
- Labi, F., & Sunusi, H. C. (2025). Psychological well-being dan work engagement karyawan CV Sentosa Abadi Morowali, Sulawesi Tengah. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 4(1), 498–512. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v4i1.2323>
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradijiwa*, 8(1), 44–53. <https://dx.doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506>
- Norkhalisah, N., Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276–280.
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi dengan work engagement pada karyawan lapangan. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350–361.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rokhim, M. I., Hardjo, S., & Hasanuddin. (2023). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2839–2847. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1743>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.
- Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work engagement dan psychological well-being pada karyawan milenial. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3324>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological well-being karyawan studi literatur. *Syntax Idea*, 3(1), 161–170.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Sylvania, Y., & Widyastuti. (2025). Hubungan antara kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan outsourcing PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 1–14.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 63–69.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (n.d.). Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan (Studi pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>