

**PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DI
SAAT PANDEMI COVID 19
(Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng Pasar Johar)**

Herlina Damayanti¹, Ali Mursid²

¹STIE YKP Yogyakarta

Email: herlinadamayanti05@gmail.com

²STIE Bank BPD Jateng

Email : ali.mursyd14@gmail.com

ABSTRACT

Psychological well-being as a prerequisite for work engagement through the expression of physical, cognitive and emotional resources. This, refers to the state of happiness in work assignments. The purpose of this study was to analyze the effect of occupational stress and psychological contract on work engagement through psychological well being as an intervening variable. The sample of this study was 33 people from a population of 33 employees KCP Bank Jateng Pasar Johar. The method of determining the sample using saturated sampling. Data analysis using multiple linear regression models with two models and multiple tests. The results of testing the first model hypothesis shows that occupational stress has a statistically significant and negative effect on psychological well being and psychological contract has a statistically positive and significant effect on psychological well being. The results of testing the second model hypothesis show that psychological well being statistically has a positive and significant effect on work engagement, occupational stress has a statistically negative and significant effect on work engagement and psychological contract has a positive and significant effect on work engagement. Hypothesis testing results show that occupational stress is calculated independently that there is an indirect effect on work engagement, namely through psychological well being as an intervening variable and psychological contract by means of calculation that there is an indirect effect on work engagement, namely through psychological well being as an intervening variable

Keywords : occupational stress, psychological contract, psychological well being, work engagement.

ABSTRAK

Psychological well-being sebagai prasyarat untuk work engagement melalui ekspresi sumber daya fisik, kognitif dan emosional. Hal ini, mengacu pada keadaan bahagia dalam tugas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh occupational stress dan psychological contract terhadap work engagement melalui psychological well being sebagai variabel intervening. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 33 orang dari populasi 33 pegawai KCP Bank Jateng Pasar Johar. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda dengan dua model dan uji sobel. Hasil pengujian hipotesis model pertama menunjukkan occupational stress secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap psychological well being dan psychological contract secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well being. Hasil pengujian hipotesis model kedua menunjukkan bahwa psychological well being secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, occupational stress secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement dan psychological contract secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa occupational stress secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap work engagement yaitu melalui psychological well being sebagai variabel intervening dan psychological contract secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap work engagement yaitu melalui psychological well being sebagai variabel intervening

Kata kunci : *occupational stress, psychological contract, psychological well being, work engagement.*

1. Pendahuluan

Kebijakan untuk membangun sumber manusia perlu dilaksanakan dengan sewajarnya serta dilaksanakan secara berterusan serta konsisten, supaya operasi lembaga berjalan lancar, selaras dengan visi serta misi yang disusun. Sebab itulah diperlukan peran MSDM. Manajer SDM yang efektif menyadari bahwa aset paling penting dari sebuah lembaga yakni manusia. Apapun struktur serta targetnya, lembaga dibuat berdasarkan kepentingan manusia serta dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Manusia ialah penggagas serta penetap jalannya suatu lembaga, oleh lantaran itu hendaknya perusahaan menganjurkan arahan yang *positive* demi terlaksananya tujuan perusahaan. (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015)

Perusahaan memerlukan pekerja yang bukan saja unggul dari segi kepintaran atau ketrampilan, perusahaan mencari dan memerlukan pekerja yang mempunyai *work engagement*. Untuk merealisasikan harapan perusahaan dengan pekerja harus mempunyai *work engagement* maka hal yang akan mempengaruhinya adalah *occupational stress*, *psychological contract* dan *psychological well being*.

Pada riset ini, industri yang menjadi pokok riset merupakan industri perbankan merupakan Bank Jateng yang pertama kali didirikan di Semarang berlatarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum & Otonomi Daerah No. DU 57 / 1 / 35 tanggal 13 Maret 1963 serta izin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4/ Kep/ MUBS/ 63 tanggal 14 Maret 1963 sebagai prinsip operasional Jateng. Harapan pendirian bank ialah untuk mengendalikan keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah serta membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Riset di lakukan di semua KCP Bank Jateng Pasar Johar. Visi Bank Jateng ialah Bank Terpercaya, menjadi kehormatan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah. Misi dari Bank Jateng ialah Memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM

dengan teknologi modern, serta jaringan yang luas, Membangun *culture* Bank serta mempertahankan Bank sehat. Hal yang utama ialah peningkatan ekonomi regional dengan mendukung kegiatan *retail banking* serta dapat menumbuhkan peran serta komitmen pemilik, guna memperkokoh bank.

Pandemi COVID-19 ini akan mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia. Menurut wikipedia (2019), COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Akibat dari pandemi tersebut banyak instansi pemerintahan maupun swasta menerbitkan surat edaran untuk mencegah penyebaran COVID-19. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menetapkan status tanggap darurat bencana Corona Virus Desease (Covid-19). Hal itu ditetapkan di Semarang oleh Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo, dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 360/3/Tahun 2020 tentang Penetapan Status Tanggap Darurat Bencana Corona Virus Desease (Covid-19) di Provinsi Jawa Tengah, tertanggal 27 Maret 2020. (Jateng, 2020)

Dalam hal ini, akibat dari pandemi COVID-19 ini *occupational stress* karyawan pada KCP Bank Jateng Pasar Johar meningkat akibat dari perasaan khawatir karyawan dapat tertular virus COVID-19 ini. *Occupational stress* terjadi ketika ada perbedaan antara keterampilan dan kemampuan dan tekanan dan tuntutan lingkungan kerja juga dapat dikonseptualisasikan sebagai gangguan keseimbangan antara tuntutan karyawan dan sumber daya yang diberikan. COVID 19 ini membuat tuntutan akan lingkungan kerja di sekitar kita akan terganggu. *physical* dan *social distancing* sangat sulit dilakukan walaupun standar operasional prosedur sudah dilakukan terbukti karyawan harus melakukan pelayanan atau bekerja dengan bersentuhan dengan banyak nasabah yang dibuktikan pada gambar (terlampir). Hal ini, menimbulkan *occupational stress* karyawan semakin tinggi.

Dengan adanya sistem kerja saat pandemi COVID-19 yang terjadi di KCP Bank Jateng Cabang Pasar Johar pasti akan muncul permasalahan *psychological contract* yaitu konflik dan kesenjangan sosial antara organisasi dengan karyawan. Sistem kerja *work from home* yang diterapkan akan memunculkan banyak konflik seperti yang tercatat bahwa berdasarkan aturan yang ada bahwa dalam rangka mendukung program mencegah program penyebaran virus corona pihak bank sudah meningkatkan batas limitasi kartu ATM hingga dua kali lipat akan tetapi pada kenyataannya pada 15 April 2020 masih banyak nasabah yang masih datang untuk melakukan transaksi di Bank bukan di ATM. Hal ini membuat *psychological contract* karyawan akan kekhawatiran karena karyawan merasa belum dijaga oleh perusahaan.

Selain itu, yang terjadi pada karyawan Bank Jateng adalah dengan adanya pandemi COVID-19 ini menyebabkan karyawan harus melakukan *work from home* dan bekerja dengan sistem piket hal ini akan menimbulkan masalah karena menurut (Khairuddin, 2017) bekerja dalam kondisi terisolasi dapat menghasilkan efek negatif pada *psychological well being*. *Psychological well being* yang dirasakan oleh karyawan, dipengaruhi oleh tekanan, dan jika dibiarkan tidak akan mempengaruhi kesehatan fisik, psikologi individu dan perusahaan menjadi buruk. Tinggi rendahnya *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses menilai pengalaman hidup semasa menjadi karyawan di institusi tersebut, untuk karyawan tersebut memerlukan banyak *support* sosial dari keluarga, sahabat, rekan kerja, institusi atau organisasi dan pihak lain. *Psychological well-being* sebagai prasyarat untuk *work engagement* melalui ekspresi sumber daya fisik, kognitif dan emosional. Hal ini, mengacu pada keadaan bahagia dalam tugas kerja. Singkatnya, *work engagement* merupakan "*psychological well-being* dan motivasi di tempat kerja. (White, 2011)

Selain itu, terjadi permasalahan yang muncul pada karyawan di KCP Bank Jateng Pasar Johar. Berdasarkan surat Direksi Nomor : 2982/HT.01.02/DMR/2020 tanggal 16 Maret 2020 perihal pedoman tata laksana kewaspadaan terhadap penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19) di Bank Jateng, dan Surat Elektronik Kepala Devisi SDM Bank Jateng tertanggal 17 Maret 2020 perihal melakukan pekerjaan dari rumah (*Work From Home*) yang diperpanjang sampai dengan 29 Mei 2020. Hal tersebut, mempengaruhi *work engagement* karyawan karena karyawan perasaan *vigor* (kekuatan) yang di sifatkan sebagai daya tahan dalam menghadapi kesulitan. Karyawan akan kesulitan dalam bekerja dengan metode *work from home* atau dengan metode piket kerja. Selain itu, *dedication* (dedikasi) yang digambarkan rasa semangat dalam bekerja juga akan menurun. Karyawan melakukan pekerjaan dengan sistem piket yaitu sehari masuk dan sehari *work from home* dan absen kerja menggunakan aplikasi *smartphone* dan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja karena muncul ketakutan.

Penelitian sebelumnya sudah mengeksplorasi penelitian tentang pengaruh *occupational stress* dan *psychological contract* terhadap *work engagement* melalui *psychological well being*. Penelitian ini mengisi kekosongan penelitian yang pernah dilakukan oleh Johari & Omar (2019), Brasher et al. (2010), Malek, Fahrudin, & Mohd Kamil (2009), Suleman, Hussain, Shehzad, Syed, & Raja (2018), Sulistiobudi et al. (2017), Duran, Woodhams, & Bishopp (2019), Van der Vaart, Linde, & Cockeran (2013), Kanten & Yesiltas (2015), Vandiya & Etikariena (2018), Aiello & Tesi (2017), Sofyanty (2018), Narainsamy & Van Der Westhuizen (2013), Shuck & Reio Jr (2014), Cordioli, Cordioli Junior, Gazetta, Silva, & Lourenção (2019), Li, Cheung, & Sun (2019), Wang, Liu, Zou, Hao, & Wu (2017), Padula et al. (2012) Soares & Mosquera (2019), Gordon (2019), Gupta, Agarwal, & Khatri (2016), Saboor, Malik, Pracha, Ahmed, & Malik (2017) dan

Bal, De Cooman, & Mol (2013) dengan mempertimbangkan permasalahan yang sedang trending topik hampir di semua negara yaitu masalah COVID-19.

2. Telaah Pustaka Dan Hipotesis

Organizational commitment

Occupational stress terjadi ketika ada perbedaan antara keterampilan dan kemampuan dan tekanan dan tuntutan lingkungan kerja juga dapat dikonseptualisasikan sebagai gangguan keseimbangan antara tuntutan karyawan dan sumber daya yang diberikan. Menurut Johari & Omar (2019) *occupational stress* didefinisikan sebagai respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasi.

Occupational stress mengacu pada fisik atau reaksi psikologis yang dialami ketika stresor di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. (Brasher et al., 2010)

Psychological Contract

Kontrak ini membentuk interaksi antara kedua-dua pihak yang dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Kontrak psikologi adalah keseluruhan jangkauan bertulis dan tidak bertulis, diucapkan atau tidak dinyatakan antara organisasi dan pekerjanya. Harapan ini berkaitan dengan prestasi kerja, kemahiran tertentu, hubungan sosial, penghargaan dan sebagainya. Menurut Rousseau (1995) dalam Sulistiobudi, Kadiyono, & Batubara (2017) pengertian kontrak psikologi sebagai kepercayaan mengenai ketentuan dan syarat pertukaran perjanjian antara individu dan organisasi. Kotter (1973) dalam Sulistiobudi et al. (2017) mendefinisikan kontrak psikologi sebagai kepercayaan pekerja, yang berdasarkan janji-janji yang dinyatakan, berdasarkan pertukaran perjanjian antara individu dan organisasi. Pengertian dari Guest (1998) dalam Sulistiobudi et al. (2017) menyatakan bahwa pada dasarnya, kontrak psikologi adalah harapan bersama antara dua

pihak. Oleh itu, dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologi adalah falsafah hubungan kerja mengenai harapan bersama antara pekerja dan organisasi mengenai apa yang menjadi tanggungjawab dan apa yang akan diberikan sebagai balasan antara satu sama lain.

Kontrak psikologi adalah satu bentuk harapan dari pekerja terhadap perusahaan berkenaan aspek-aspek yang menjadi tanggungjawab setiap pihak. Walaupun perjanjian ini tidak ditulis, ia dapat memotivasi pekerja untuk bekerja dengan berkesan. Pada mulanya kontrak psikologi hanya dalam bentuk kompensasi dalam bentuk keuangan seperti gaji, insentif, dll. Dalam perkembangannya, konsep ini juga meliputi aspek-aspek yang tidak ketara seperti: peluang untuk kenaikan pangkat, aktualisasi pekerja baik secara peribadi dan profesional, perasaan dijaga oleh perusahaan, kehormatan, tantangan dalam pekerjaan, autonomi dan kekuatan peribadi yang mendukung individu dalam mengambil keputusan, dll. Pelanggaran kontrak psikologi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, penurunan komitmen atau kesetiaan terhadap perusahaan, yang ditandai oleh pekerja yang mengundurkan diri dari syarikat. Walaupun pekerja terus bekerja di perusahaan tetapi menjadi malas bekerja, munculnya penundaan kerja, tindakan tatatertib atau bahkan penipuan. Sebaliknya, pemenuhan kontrak psikologi akan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja yang merupakan salah satu petunjuk kesejahteraan psikologi pekerja. (Sofyanty, 2018)

Selain itu, menurut Ryff & Keyes (1995) *psychological contract* juga dapat mempengaruhi *psychological well being*. Kontrak psikologis terwujud dengan baik dapat diindikasikan jika harapan karyawan terpenuhi. Kondisi ini akan memunculkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, keserasian, kelancaran karyawan dalam bekerja, keselarasan, kemajuan organisasi serta keseimbangan. Kontrak psikologis yang kuat dapat pula berfungsi untuk menghindari timbulnya permasalahan

dan kesenjangan sosial antara organisasi dengan karyawan. Kondisi tersebut identik dengan kesejahteraan psikologis, atau dapat disebut dengan *psychological well-being*. Seseorang boleh dikatakan mempunyai kesejahteraan psikologi apabila dapat berfungsi secara positif secara psikologi, memperoleh kebahagiaan, kepuasan hidup dan ketiadaan gejala depresi. Individu yang mempunyai kesejahteraan yang lebih tinggi akan lebih produktif dan mempunyai kesejahteraan mental dan fisik yang lebih baik berbanding dengan mereka yang mempunyai kesejahteraan yang lebih rendah. (Ryff, 2008)

Psychological contract adalah hasil penilaian dari perspektif pekerja mengenai perusahaan memenuhi keperluan pekerja. (Darmawan, 2013)

Psychological Well Being

Selain itu, *occupational stress* juga dapat mempengaruhi *psychological well being*. Menurut Brasher, Dew, Kilminster, & Bridger (2010) orang yang harus bekerja di lingkungan yang terisolasi dan ekstrim akan menimbulkan stres dan hal ini akan ditemui dalam pekerjaan, penyebab stres akan muncul jika yang bekerja di lingkungan yang terisolasi dalam jangka waktu yang lama. Bekerja dalam kondisi terisolasi dapat menghasilkan efek negatif pada *psychological well being*. *Psychological well being* yang dirasakan oleh karyawan, dipengaruhi oleh tekanan, dan jika dibiarkan tidak akan mempengaruhi kesehatan fisik, psikologi individu dan perusahaan menjadi buruk (Khairuddin & Nadzri, 2017). Masalah yang berhubungan dengan stres kerja dan karier dapat secara negatif memengaruhi kesejahteraan dan keterikatan karyawan dalam aktivitas kerja mereka. (Coetzee & De Villiers, 2010)

Menurut Ryff & Keyes (1995) *psychological well-being* sebagai fungsi positif dari individu. Sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain. Individu dapat membuat keputusan, mengatur perilaku, dan memilih ataupun membentuk lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam

hal ini individu memiliki tujuan yang dapat membuat hidupnya bermakna dan berjuang untuk mengembangkan diri mereka sepenuhnya. *Psychological well-being* bukan sekedar merupakan ketiadaan penderitaan, namun *psychological well-being* melingkupi keterikatan aktif dalam dunia, memahami makna dan tujuan hidup, dan hubungan seseorang pada objek ataupun orang lain. gambaran dari karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik merupakan mampu merealisasikan potensinya secara berterusan, dapat menerima diri mereka sendiri, mampu mewujudkan hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemerdekaan, mempunyai makna dalam kehidupan, serta mampu mengamati lingkungan. Aspek-aspek kesejahteraan psikologis mengacu pada teori Ryff (2008), meliputi 6 dimensi yaitu; pencapaian diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), aneksasi lingkungan (*environmental mastery*), harapan hidup (*purpose in life*), dan perkembangan pribadi (*personal growth*).

Menurut White (2011) *Psychological well-being* sebagai prasyarat untuk *work engagement* melalui ekspresi sumber daya fisik, kognitif dan emosional. Hal ini, mengacu pada keadaan bahagia dalam tugas kerja. Singkatnya, menurut Robertson, Birch, & Cooper (2012) *work engagement* merupakan "*psychological well-being* dan motivasi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *engagement* dengan intansi tempat dirinya bekerja, merasakan kondisi fisik, emosi yang positif serta *psychological well being*. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan yang memiliki *psychological well being*, akan memengaruhi *work engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi akan lebih sehat (fisik dan psikologis), memiliki hidup yang lebih bahagia serta lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang rendah (Robertson et al., 2012). Pekerja yang mempunyai tahap kesejahteraan psikologi yang tinggi akan

mencerminkan tingkah laku positif yang akan mendukung keterlibatan pekerja yang lebih kuat. Hal tersebut tentu saja akan berdampak positif untuk intansi atau perusahaan. (Shuck & Reio Jr, 2014)

Seseorang boleh dikatakan mempunyai *psychological well being* yang baik jika individu itu mempunyai emosi positif yang lebih positif daripada emosi negatif, dan dapat mengekalkan kestabilan emosi positif dan memperbaiki emosi negatif yang ada padanya. Karyawan boleh menjalankan fungsi mereka secara positif, bebas daripada kebimbangan, dapat mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan peribadi dan kerja, mempunyai hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, teman sekerja, atasan, atau bawahan. Memiliki manajemen stres yang baik, ketiadaan gejala murung dan dapat mewujudkan potensi yang muncul pada diri karyawan secara optimum. Tinggi rendahnya *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses menilai pengalaman hidup semasa menjadi karyawan di institusi tersebut, untuk karyawan tersebut memerlukan banyak *support* sosial dari keluarga, sahabat, rekan kerja, institusi atau organisasi dan pihak lain. (Sofyanty, 2018)

Seseorang boleh dikatakan mempunyai *psychological well being* yang baik jika individu itu mempunyai emosi positif yang lebih positif daripada emosi negatif, dan dapat mengekalkan kestabilan emosi positif dan memperbaiki emosi negatif yang ada padanya. Karyawan boleh menjalankan fungsi mereka secara positif, bebas daripada kebimbangan, dapat mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan peribadi dan kerja, mempunyai hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, teman sekerja, atasan, atau bawahan. Memiliki manajemen stres yang baik, ketiadaan gejala murung dan dapat mewujudkan potensi yang muncul pada diri karyawan secara optimum. Tinggi rendahnya *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses menilai pengalaman hidup semasa menjadi karyawan di institusi tersebut, untuk karyawan tersebut memerlukan banyak *support* sosial dari

keluarga, sahabat, rekan kerja, institusi atau organisasi dan pihak lain. (Sofyanty, 2018)

Psychological well-being sebagai fungsi positif dari individu. Sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain. (Ryff & Keyes, 1995)

Work Engagement

Work engagement adalah perkara penting yang menjadi tumpuan perhatian perusahaan dalam merekrut pekerja. *Work engagement* adalah ungkapan kesetiaan pekerja kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja disertai dengan melibatkan dirinya secara fisik dan psikologi serta semangat dan antusiasme penuh dalam pekerjaan. Pekerja yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan terus bekerja di perusahaan, mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bersungguh-sungguh untuk mencari tujuan yang menantang dan bertanggung jawab untuk merealisasikan harapan perusahaan. (Sofyanty, 2018)

Menurut Khairuddin (2017) memaparkan bahwa ada beberapa kajian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *stressor* (sumber stres) dengan *work engagement*. Menurut Bassim (2019) Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif dengan keterikatan kerja. *Work engagement* ialah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work engagement* diartikan sebagai keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghargaan (*absorption*) (Schaufeli et al. (2002) dalam Ayu, Maarif, & Sukmawati, (2015)). Satu sikap kerja yang maksimal dalam menyumbang sebagai prediktor prestasi lembaga ialah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, 2012 dalam Sungkit & Meiyanto, 2014).

Selain itu, menurut Sofyanty (2018) *work engagement* merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan kepada organisasi atau institansi di mana dia bekerja disertai dengan melibatkan dirinya secara fisik dan psikologi

dan semangat dan tumpuan penuh di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai *work engagement* yang akan terus bekerja di instansi itu, mempunyai motivasi kerja tinggi dan berusaha keras untuk mencari tujuan yang menantang dan komitmen untuk merealisasikan harapan instansi. *Psychological well being* menggambarkan kondisi psikologis individu seperti damai, puas, rasa nyaman dan bahagia. *Psychological well being* merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, seorang karyawan dengan *psychological well being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berimbas pada tercapainya tujuan instansi. (Sofyanty, 2018)

Sesuai apa yang di sampaikan diatas, sebuah perusahaan harus memperhatikan *work engagement* karyawannya agar tercapainya harapan perusahaan. *Work engagement* ialah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work engagement* diartikan sebagai keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghargaan (*absorption*) (Schaufeli et al. (2002) dalam Ayu et al. (2015)). Satu sikap kerja yang maksimal dalam menyumbang sebagai prediktor prestasi lembaga ialah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton (2012) dalam Sungkit & Meiyanto (2014)).

Schaufeli (2002) dalam Saari, Melin, Balabanova, & Efendiev (2017) mendefinisikan *engagement* sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan tingkat resiliensi, energi yang tinggi, tidak menyerah dalam menghadapi tantangan, dan keinginan untuk berusaha. *Dedication* dicirikan dengan berharga, menantang, merasa bernilai, inspirasi dan antusias. *Absorption* ditandai dengan suatu tugas yang dilakukan dengan konsentrasi penuh (Schaufeli & Bakker (2006) dalam

Saari et al. (2017)) . Beberapa aspek dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*. Hal tersebut didukung oleh pendapat Marciano (2010) dalam Rachmatullah (2015), beberapa keuntungan yang dimiliki *employee engagement* yaitu, menambah efisiensi, mengurangi kecelakaan kerja meningkatkan keuntungan, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, meminimalkan keluhan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Engagement ialah ungkapan yang diingini oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku tugasnya, yang menghubungkan karyanya dengan presensi pribadi (fisik, kognitif, serta emosional) serta peranan diri secara keseluruhan. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi ialah tenaga yang dapat menggalakkan seseorang bekerja secara optimum, manakala peranan diri digambarkan melalui keadaan psikologi. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi dinyatakan melalui ekspresi diri yang menunjukkan jati diri, pemikiran, dan perasaan sebenar. (Kahn (1990) dalam Sungkit & Meiyanto (2014))

Work engagement diartikan sebagai keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan. (Schaufeli et al., (2002) dalam Ayu et al. (2015))

3. Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian Pegawai di KCP Bank Jateng Pasar Johar yang berjumlah 33 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode sensus di karenakan jumlah populasi yang hanya 33 orang responden sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner atau angket ini adalah skala interval atau *interval scale* :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dua model, dan uji sobel

4. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Occupational Stress* Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *occupational stress* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well being* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin rendah reaksi fisik atau reaksi psikologis yang dialami ketika stresor di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, maka akan berdampak pada meningkatnya sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Johari & Omar (2019), Brasher et al. (2010), Malek et al. (2009) dan Suleman et al. (2018) menguji pengaruh *occupational stress* terhadap *psychological well being*. Hasil riset menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negative serta signifikan terhadap variabel *psychological well being*.

Menurut Brasher et al. (2010) orang yang harus bekerja di lingkungan yang terisolasi dan ekstrim akan menimbulkan stres dan hal ini akan ditemui dalam pekerjaan, penyebab stres akan muncul jika yang bekerja di lingkungan yang terisolasi dalam jangka waktu yang lama. Bekerja dalam kondisi terisolasi dapat menghasilkan efek negatif pada *psychological well being*. Menurut Khairuddin & Nadzri (2017) *psychological well being* yang dirasakan oleh karyawan, dipengaruhi oleh tekanan, dan jika dibiarkan tidak akan mempengaruhi kesehatan fisik, psikologi individu dan perusahaan menjadi buruk.

Masalah yang berhubungan dengan stres kerja dan karier dapat secara negatif memengaruhi kesejahteraan dan keterikatan karyawan dalam aktivitas kerja mereka. (Coetzee & De Villiers, 2010)

Pengaruh *Psychological Contract* Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological contract* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi hasil penilaian dari perspektif pekerja mengenai perusahaan memenuhi keperluan pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Sulistiobudi et al. (2017), Duran et al. (2019), dan Van der Vaart et al. (2013) menguji pengaruh *psychological contract* terhadap *psychological well being*. Hasil riset menunjukkan bahwa *psychological contract* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *psychological well being*.

Kontrak psikologi adalah satu bentuk harapan dari pekerja terhadap perusahaan berkenaan aspek-aspek yang menjadi tanggungjawab setiap pihak. Walaupun perjanjian ini tidak ditulis, ia dapat memotivasi pekerja untuk bekerja dengan berkesan. Pada mulanya kontrak psikologi hanya dalam bentuk kompensasi dalam bentuk keuangan seperti gaji, insentif, dll. Dalam perkembangannya, konsep ini juga meliputi aspek-aspek yang tidak ketara seperti: peluang untuk kenaikan pangkat, aktualisasi pekerja baik secara peribadi dan profesional, perasaan dijaga oleh perusahaan, kehormatan, tantangan dalam pekerjaan, autonomi dan kekuatan peribadi yang mendukung individu dalam mengambil keputusan, dll. Pelanggaran kontrak psikologi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, penurunan

komitmen atau kesetiaan terhadap perusahaan, yang ditandai oleh pekerja yang mengundurkan diri dari syarikat. Walaupun pekerja terus bekerja di perusahaan tetapi menjadi malas bekerja, munculnya penundaan kerja, tindakan tata tertib atau bahkan penipuan. Sebaliknya, pemenuhan kontrak psikologi akan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja yang merupakan salah satu petunjuk kesejahteraan psikologi pekerja. (Sofyanty, 2018)

Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological well being* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain, maka akan berdampak pada meningkatnya keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Kanten & Yesiltas (2015), Vandiya & Etikariena (2018), Aiello & Tesi (2017), Sofyanty (2018), Narainsamy & Van Der Westhuizen (2013), dan Shuck & Reio Jr (2014) menguji pengaruh *psychological well being* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *psychological well being* berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Work engagement merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan kepada organisasi atau instansi di mana dia bekerja disertai dengan melibatkan dirinya secara fisik dan psikologi dan semangat dan tumpuan penuh di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai *work engagement* yang akan terus bekerja di instansi itu, mempunyai motivasi kerja tinggi dan berusaha keras untuk mencari tujuan yang menantang dan komitmen untuk merealisasikan harapan instansi.

Psychological well being menggambarkan kondisi psikologis individu seperti damai, puas, rasa nyaman dan bahagia. *Psychological well being* merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, seorang karyawan dengan *psychological well being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berimbas pada tercapainya tujuan intansi. Seseorang boleh dikatakan mempunyai *psychological well being* yang baik jika individu itu mempunyai emosi positif yang lebih positif daripada emosi negatif, dan dapat mengekalkan kestabilan emosi positif dan memperbaiki emosi negatif yang ada padanya. (Sofyanty, 2018)

Karyawan boleh menjalankan fungsi mereka secara positif, bebas daripada kebimbangan, dapat mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan peribadi dan kerja, mempunyai hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, teman sekerja, atasan, atau bawahan. Memiliki manajemen stres yang baik, ketiadaan gejala murung dan dapat mewujudkan potensi yang muncul pada diri karyawan secara optimum. Tinggi rendahnya *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses menilai pengalaman hidup semasa menjadi karyawan di institusi tersebut, untuk karyawan tersebut memerlukan banyak *support* sosial dari keluarga, sahabat, rekan kerja, institusi atau organisasi dan pihak lain. *Psychological well-being* sebagai prasyarat untuk *work engagement* melalui ekspresi sumber daya fisik, kognitif dan emosional. Hal ini, mengacu pada keadaan bahagia dalam tugas kerja. Singkatnya, *work engagement* merupakan "*psychological well-being* dan motivasi di tempat kerja. (White, 2011)

Menurut Robertson et al. (2012) Karyawan yang memiliki *engagement* dengan intansi tempat dirinya bekerja, merasakan kondisi fisik, emosi yang positif serta *psychological well being*. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan yang memiliki *psychological well being*, akan

memengaruhi *work engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi akan lebih sehat (fisik dan psikologis), memiliki hidup yang lebih bahagia serta lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang rendah. Menurut Shuck & Reio Jr (2014) Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mencerminkan perilaku positif yang akan mendukung keterlibatan karyawan yang lebih kuat. Hal tersebut tentu saja akan berdampak positif untuk intansi.

Pengaruh Occupational Stress Terhadap Work Engagement

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *occupational stress* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin rendah reaksi fisik atau reaksi psikologis yang dialami ketika stresor di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, maka akan berdampak pada meningkatnya keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Cordioli et al. (2019), Li et al. (2019), Wang et al. (2017), dan Padula et al. (2012) menguji pengaruh *occupational stress* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negative serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Occupational stress terjadi ketika ada perbedaan antara keterampilan dan kemampuan dan tekanan dan tuntutan lingkungan kerja juga dapat dikonseptualisasikan sebagai gangguan keseimbangan antara tuntutan karyawan dan sumber daya yang diberikan. Menurut Johari & Omar (2019) *occupational stress* didefinisikan sebagai respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai

dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasi.

Menurut Khairuddin (2017) mengungkapkan bahwa ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dari *stresor* (sumber stres) dengan *work engagement*. Menurut Bassim (2019) Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif dengan keterikatan kerja. *Work engagement* ialah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work engagement* diartikan sebagai keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghargaan (*absorption*) (Schaufeli et al. (2002) dalam Ayu et al. (2015)). Satu sikap kerja yang maksimal dalam menyumbang sebagai prediktor prestasi lembaga ialah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, (2012) dalam Sungkit & Meiyanto (2014)).

Pengaruh Psychological Contract Terhadap Work Engagement

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological contract* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi hasil penilaian dari perspektif pekerja mengenai perusahaan memenuhi keperluan pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Soares & Mosquera (2019), Gordon (2019), Gupta et al. (2016), Saboor et al. (2017) dan Bal et al. (2013) menguji pengaruh *psychological contract* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *psychological contract* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Kontrak ini membentuk interaksi antara kedua-dua pihak yang dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Kontrak psikologi adalah keseluruhan jangkauan bertulis dan tidak bertulis, diucapkan atau tidak dinyatakan antara organisasi dan pekerjanya. Harapan ini berkaitan dengan prestasi kerja, kemahiran tertentu, hubungan sosial, penghargaan dan sebagainya. Menurut Rousseau (1995) dalam Sulistiobudi et al. (2017) pengertian kontrak psikologi sebagai kepercayaan mengenai ketentuan dan syarat pertukaran perjanjian antara individu dan organisasi. Kotter (1973) dalam Sulistiobudi et al. (2017) mendefinisikan kontrak psikologi sebagai kepercayaan pekerja, yang berdasarkan janji-janji yang dinyatakan, berdasarkan pertukaran perjanjian antara individu dan organisasi. Pengertian dari Guest (1998) dalam Sulistiobudi et al. (2017) menyatakan bahwa pada dasarnya, kontrak psikologi adalah harapan bersama antara dua pihak. Oleh itu, dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologi adalah falsafah hubungan kerja mengenai harapan bersama antara pekerja dan organisasi mengenai apa yang menjadi tanggungjawab dan apa yang akan diberikan sebagai balasan antara satu sama lain.

Tahap keterikatan kerja meningkat dengan tahap kontrak psikologi yang tinggi. Perusahaan perlu meningkatkan kesadaran pekerja, termasuk dengan memperhatikan isu gaji dan struktur pampasan yang kompetitif untuk kedua-dua sifat keuangan dan bukan keuangan, status pekerja dan perkembangan karir juga perlu dinilai dan disosialisasikan agar pekerja tidak ambigu pada masa yang sama dapat memotivasi pekerja. (Sofyanty, 2018)

Pengaruh *Occupational Stress* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Psychological Well Being*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *occupational stress* secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* yaitu melalui *psychological*

well being sebagai variabel *intervening* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin rendah reaksi fisik atau reaksi psikologis yang dialami ketika stresor di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, maka akan berdampak pada meningkatnya sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain, dan akan berpengaruh kepada meningkatnya keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Vandiya & Etikariena (2018) menguji pengaruh *occupational stress* terhadap *work engagement* melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap variabel *work engagement* melalui *psychological well being*.

Menurut Brasher et al. (2010) orang yang harus bekerja di lingkungan yang terisolasi dan ekstrim akan menimbulkan stres dan hal ini akan ditemui dalam pekerjaan, penyebab stres akan muncul jika yang bekerja di lingkungan yang terisolasi dalam jangka waktu yang lama. Bekerja dalam kondisi terisolasi dapat menghasilkan efek negatif pada *psychological well being*. Menurut Khairuddin & Nadzri (2017) *psychological well being* yang dirasakan oleh karyawan, dipengaruhi oleh tekanan, dan jika dibiarkan tidak akan mempengaruhi kesehatan fisik, psikologi individu dan perusahaan menjadi buruk. Masalah yang berhubungan dengan stres kerja dan karier dapat secara negatif memengaruhi kesejahteraan dan keterikatan karyawan dalam aktivitas kerja mereka. (Coetzee & De Villiers, 2010)

Pengaruh *Psychological Contract* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Psychological Well Being*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological contract* secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap *work*

engagement yaitu melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi hasil penilaian dari perspektif pekerja mengenai perusahaan memenuhi keperluan pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya sikap positif ini mencakup sikap positif terhadap diri individu itu sendiri dan orang lain, dan akan berpengaruh kepada meningkatnya keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan oleh Sofyanty (2018) menguji pengaruh *psychological contract* terhadap *work engagement* melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *psychological contract* berpengaruh terhadap variabel *work engagement* melalui *psychological well being*.

Menurut Ryff & Keyes, (1995) kontrak psikologis terwujud dengan baik dapat diindikasikan jika harapan karyawan terpenuhi. Kondisi ini akan memunculkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, keserasian, kelancaran karyawan dalam bekerja, keselarasan, kemajuan organisasi serta keseimbangan. Kontrak psikologis yang kuat dapat pula berfungsi untuk menghindari timbulnya permasalahan dan kesenjangan sosial antara organisasi dengan karyawan. Kondisi tersebut identik dengan kesejahteraan psikologis, atau dapat disebut dengan *psychological well-being*. Seseorang boleh dikatakan mempunyai kesejahteraan psikologi apabila dapat berfungsi secara positif secara psikologi, memperoleh kebahagiaan, kepuasan hidup dan ketiadaan gejala depresi. Individu yang mempunyai kesejahteraan yang lebih tinggi akan lebih produktif dan mempunyai kesejahteraan mental dan fisik yang lebih baik berbanding dengan mereka yang mempunyai kesejahteraan yang lebih rendah (Ryff, 2008).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan :

- (1) *Occupational stress* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well being*
- (2) *Psychological contract* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being*
- (3) *Psychological well being* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*
- (4) *Occupational stress* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*
- (5) *Psychological contract* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*
- (6) *Occupational stress* secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* yaitu melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening*
- (7) *Psychological contract* secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* yaitu melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening*

Saran yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan keterbatasan penelitian maka saran yang dapat disampaikan adalah memperluas kembali objek dan sampel penelitian serta dapat mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *occupational stress* dan *psychological contract* terhadap *work engagement* melalui *psychological well being* sebagai variabel *intervening*.
- (2) Penelitian ini memiliki implikasi manajerial bagi KCP Bank Jateng Pasar Johar dalam mengambil kebijakan demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun implikasi yang dapat diterapkan adalah agar memperhatikan kembali *work engagement* pegawai yaitu menjadikan pegawai gigih dan tekun dalam menghadapi kesulitan saat bekerja di

saat pandemi COVID-19 yaitu dengan cara pimpinan memberikan motivasi atau mengundang motivator yang ahli dibidangnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan *psychological well being* pegawai dengan cara memberikan pelatihan akan kesadaran para pegawai untuk membuat orang lain senang dan melupakan sejenak akan virus COVID-19. Hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* dan *psychological well being* adalah *occupational stress* yaitu perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja fisik di KCP Bank Jateng Pasar Johar karena belum terjaga dengan baik sehingga pegawai khawatir bisa terkena virus COVID-19, dan *psychological contract* yaitu pegawai harus memiliki persepsi bahwa perusahaan telah memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan disaat pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research, 41*(2), 73-84.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 1*(1), 12.
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(1), 107-122.
- Bassim, C. P. (2019). Employee engagement: the engagement of Lebanese female employees in humanitarian work.
- Brasher, K. S., Dew, A. B., Kilminster, S. G., & Bridger, R. S. (2010). Occupational stress in submariners: the impact of isolated and confined work on psychological well-being. *Ergonomics, 53*(3), 305-313.
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review, 14*(1).
- Cordioli, D. F. C., Cordioli Junior, J. R., Gazetta, C. E., Silva, A. G. d., & Lourenção, L. G. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Revista brasileira de enfermagem, 72*(6), 1580-1587.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*.
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2019). An interview study of the experiences of police officers in regard to psychological contract and wellbeing. *Journal of Police and Criminal Psychology, 34*(2), 184-198.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Gordon, S. (2019). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management, 102*374.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of advanced nursing, 72*(11), 2806-2817.
- Jateng, P. R. P. (2020). Jateng Tetapkan Status Tanggap Darurat Bencana Corona. Retrieved 17 April 2020,

- from
<https://jatengprov.go.id/publik/jateng-tetapkan-status-tanggap-darurat-bencana-corona/>
- Johari, F. S., & Omar, R. (2019). Occupational Stress and Psychological Well-Being: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 13-17.
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Khairuddin, S. M., & Nadzri, F. H. (2017). Stress and Work Engagement: A Conceptual Study on Academics in Malaysians Private Universities. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 01(01), 7-12.
- Li, J. C., Cheung, J. C., & Sun, I. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*.
- Malek, M. D. A., Fahrudin, A., & Mohd Kamil, I. S. (2009). Occupational stress and psychological well-being in emergency services. *Asian Social Work and Policy Review*, 3(3), 143-154.
- Narainsamy, K., & Van Der Westhuizen, S. (2013). Work related well-being: Burnout, work engagement, occupational stress and job satisfaction within a medical laboratory setting. *Journal of Psychology in Africa*, 23(3), 467-474.
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. N., Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41(Supplement 1), 2963-2965.
- Rachmatullah, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung).
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ryff, C. D. (2008). Challenges and opportunities at the interface of aging, personality, and well-being. *Handbook of personality: Theory and research*, 399-418.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E., & Efendiev, A. (2017). The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 240-254.
- Saboor, M. J., Malik, S., Pracha, A. T., Ahmed, W. S., & Malik, T. (2017). Effect of Psychological Contract Breach and Job Satisfaction on Work Engagement; A Case of Higher Education Institute of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 11.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract.

- Journal of Business Research*, 101, 469-476.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 96-102.
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PloS one*, 13(12).
- Sulistiobudi, R. A., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2017). Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen: Psychological Contract sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being pada Dosen. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2).
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2014). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(1).
- Van der Vaart, L., Linde, B., & Cockeran, M. (2013). The state of the psychological contract and employees' intention to leave: The mediating role of employee well-being. *South African Journal of Psychology*, 43(3), 356-369.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *BioMed research international*, 2017.
- White, E. (2011). Helping to promote psychological well-being at work: The role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *The Plymouth Student Scientist*, 4(2), 155-180.