

HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA RELAWAN PALANG MERAH INDONESIA (PMI) KOTA BANJARMASIN

Alya Namira¹, Lita Ariani², Dicky Listin Quarta³

¹²³Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Alyanamira43@gmail.com¹, arianilita87@gmail.com²,

dicky_listin_quarta@umbjm.ac.id³

Abstrak

Relawan palang merah indonesia (PMI) adalah orang-orang yang menjalankan pekerjaan siap siaga dalam bantuan di kebencanaan, baik itu pra bencana, saat bencana, maupun pasca bencana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan dan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional. Sample yang dipilih dengan menggunakan *Random sampling* jumlah responden 100 orang relawan PMI. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala *The Oxfort Happiness Questionnaire* dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9). Teknik analisis data yang digunakan, yaitu korelasi *pearson product moment*. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikan 0,001 ($\text{sig} > 0,05$). Berdasarkan hasil analisis dan diskusi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kebahagiaan dengan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin. Demikian semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh relawan maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mereka dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, serta memperbanyak keilmuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai kebahagiaan dan *work engagement*.

Kata Kunci: Kebahagiaan, *Work engagement*, Relawan

Abstract

Indonesian Red Cross (PMI) volunteers are people who carry out standby work in disaster relief, whether pre-disaster, during a disaster or post-disaster. The aim of this research is to determine the relationship between happiness and work engagement among Red Cross volunteers. Indonesia (PMI) in Banjarmasin City. The research method used is a quantitative method with a correlational design. The sample selected using random sampling included 100 PMI volunteers. The data collection tools used were The Oxfort Happiness Questionnaire scale and the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). The data analysis technique used was Pearson product moment correlation. The results of the hypothesis test have a significant value of 0.001 ($\text{sig} > 0.05$). Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that there is a significant positive relationship between happiness and work engagement among Indonesian Red Cross (PMI) volunteers in Banjarmasin City. Thus, the higher the level of happiness felt by volunteers, the higher their level of work engagement in the

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

organization. The results of this research are expected to contribute to developing scientific insight, as well as increasing knowledge, especially in the field of industrial and organizational psychology regarding happiness and work engagement.

Keywords: *Happiness, Work engagement, Volunteer*

1. PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah satu-satunya organisasi yang bertugas untuk menjalankan pekerjaan Palang Merah di Republik Indonesia yang keberadaannya diakui oleh Komite Internasional Palang Merah (*International Comitee of the Red Cross*) atau dikenal dengan ICRC. Keberadaan Perhimpunan PMI dengan segala aktifitasnya di Indonesia juga diakui oleh pemerintah (Pratasik, 2019). Peran PMI sendiri adalah untuk membantu pemerintah di bidang sosial kemanusiaan terutama kepalangmerahan. Adapun tugas pokok PMI sendiri yaitu siap siaga dalam bantuan di kebencanaan, baik itu pra bencana, saat bencana, maupun pasca bencana. Selain itu juga memberikan pelatihan pertolongan pertama kepada sukarelawan, pelayanan masyarakat, serta pelayanan transfusi darah. Dalam struktur palang merah indonesia (PMI) ada namanya palang merah remaja (PMR), koprs sukarela (KSR), tenaga sukarelawan (TSR), dan donor darah sukarela (DDS). Mereka semua yang tergabung didalam organisasi kepalangmerahan disebut juga relawan palang merah indonesia (PMI) (Setyani, Putra, Salsabila, & Widjanarko, 2022)

Jangkung (2013) menjelaskan relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang secara sukarela menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran, dan keahliannya untuk membantu orang lain dengan sadar bahwa ia tidak akan menerima upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan, membantu dengan tulus karena panggilan hati, memberikan apa yang dimilikinya tanpa mengharapkan imbalan, upah, atau karier. Pengorbanan pribadi berupa waktu, energi, dan sumber daya oleh para relawan tersebut adalah komponen penting bagi keberhasilan organisasi yang mereka pilih untuk berkontribusi di dalamnya (Yassinia, 2016). Hal ini disebut juga dengan *work engagement*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada 2 orang subjek relawan di PMI kota Banjarmasin terdapat informasi yaitu dari 1.694 orang jumlah relawan PMI yang terdaftar di kota Banjarmasin hanya terdapat beberapa yang memiliki sikap responsif untuk melakukan aktivitas kerelawannya ketika dibutuhkan. Selain itu juga terdapat relawan yang tidak fokus melakukan aktivitasnya dalam membantu orang lain pada saat di lapangandan lebih fokus dengan aktivitas lain diluar aktivitas kerelawanan, sehingga tujuan mereka berbeda pada saat dilapangan yang mengakibatkan tidak adanya penghayatan dalam membantu orang lain. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) kota Banjarmasin.

Work Engagement adalah kondisi di mana seseorang dapat berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun intelektual. (Lockwood dalam Pri & Zamaralita, 2017). Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *Work Engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Pekerja yang *engaged* menyadari dalam konteks bisnis dan kerja dengan rekan-rekan sesama pekerja untuk meningkatkan kinerja demi kepentingan organisasi. (Robinson, Perryman & Hayday, dalam Pri & Zamaralita, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Bakker dan Matthijs (2010), menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja. Simons dan Buitendach (2013), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi. Field dan Buitendach (2011), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja dan kebahagiaan. Moura et al. (2014) menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi. Hartati (2017), menunjukkan bila hubungan sosial dengan orang lain dan lingkungan sosial

baik maka seseorang dapat meraih kebahagiaan dan bila hubungan sosial dengan orang lain serta lingkungan sosialnya buruk, maka seseorang akan merasakan ketidakbahagiaan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* merupakan faktor dari luar diri karyawan (eksternal) yang mempengaruhi *work engagement* seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisory coaching* dan faktor dalam diri yang lain. *Job resource* memainkan peran sebagai motivasi intrinsik yang membantu perkembangan individu, maupun sebagai motivasi eksternal yang membantu individu untuk mencapai tujuan pekerjaannya (Bakker et al., 2007). *Personal resource* (internal) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan pengaruh positif pada lingkungan mereka. *Personal resource* adalah aspek diri yang biasanya dikaitkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengendalikan, dan memberikan pengaruh pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Bakker & Demerouti, 2008). Fredrickson's (dalam De Stasio et al., 2019) melalui teori "*Broaden and build theory of positive emotion*" menjelaskan bahwa *personal resource* dapat dicapai melalui kebahagiaan yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja, kebahagiaan dapat menjelaskan *personal resource* yang pada akhirnya dapat mempengaruhi *work engagement*.

Hills dan Argyle (2001) berpendapat bahwa kebahagiaan adalah keadaan atau perasaan senang atau emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya. Ditambahkan oleh Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan dengan memiliki banyak perasaan positif. Menurut Biswas, Diener dan Dean (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Fisher (2010) Karyawan perlu mencapai keseimbangan antara faktor internal dan eksternal untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pryce-Jones (dalam Chinanti & Siswati, 2020) Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan potensi kerjanya hingga 40% lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa bahagia.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan dan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Banjarmasin. Rumusan masalah pada penelitian ini apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan dan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Banjarmasin. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memahami hubungan kebahagiaan dengan *work engagement*, serta untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi sosial. Selain itu untuk memperluas pengetahuan mengenai hubungan antara kebahagiaan dengan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin.

Kebahagiaan

Hills dan Argyle (2001) berpendapat bahwa kebahagiaan adalah keadaan atau perasaan senang atau emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya. Veenhoven (2006) Kebahagiaan didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan, yang mencakup pengalaman banyak perasaan positif. Menurut Biswas, Diener dan Dean (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Kebahagiaan memiliki aspek-aspek berdasarkan Hills dan Argyle (2001) yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*), kesenangan (*joy*), harga diri (*self-esteem*), ketenangan (*calm*), kontrol diri (*self control*) dan Efikasi. Seligman (dalam Rahmi, 2018) menyatakan terdapat faktor-faktor kebahagiaan meliputi uang, status pernikahan, kehidupan sosial, usia, kesehatan, emosi negatif, pendidikan, iklim, ras, jenis kelamin, serta agama dan tingkat religiusitas seseorang.

Work Engagement

Schaufeli & Bakker (2010) menjelaskan *work engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). *Work engagement* adalah sebuah konsep dalam psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker A. B., 2011). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi cenderung lebih berhasil daripada yang memiliki tingkat keterikatan rendah, karena mereka yang terikat memiliki keuntungan yaitu, mereka menjadi lebih senang dan antusias, lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, dan pegawai yang terikat akan menyalurkan keterikatan pada karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik (Bakker A. B., 2011).

Adapun aspek-aspek pada *wok engagement* menurut schaufeli et al. (2002) yaitu *Vigor* atau kekuatan merujuk pada tingginya semangat dan energi seseorang untuk mengarahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dengan tekun dan gigih, meskipun menghadapi rintangan tertentu, *dedication* atau pengabdian adalah situasi ketika karyawan merasa bergairah ketika melakukan pekerjaannya dan selalu merasa bangga dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga berdampak baik untuk tempat kerja dan dirinya sendiri (Steven & Prihatsanti, 2017). *Absorption* atau pengahayatan adalah ketika karyawan sangat fokus pada pekerjaannya sehingga merasakan kenikmatan dan sulit untuk mengalihkan perhatiannya dari pekerjaan tersebut.

Dinamika Kebahagiaan dan Work Engagemen

Kebahagiaan adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu itu sendiri dan kegiatan positif dengan tanpa unsur paksaan serta suatu kondisi dan kemampuan untuk merasakan energi positif. Seligmen (dalam Rahmi, 2018) Semakin banyak emosi positif yang dirasakan oleh seseorang, semakin terbuka pikiran mereka terhadap ide-ide baru dan semakin siap mereka untuk mengadopsi serta menerapkan ide-ide tersebut, yang dapat meningkatkan kreativitas dalam menjalankan aktivitas mereka, serta memberikan kesempatan untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dan menunjukkan produktivitas yang lebih besar. Penelitian yang membuktikan kebahagiaan mempengaruhi *work engagement*, yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Field dan Buitendach (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja dan kebahagiaan. Selanjutnya penelitian Chinanti dan Siswati (2020) Mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat keterikatan pegawai. Sebaliknya, ketika tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian serupa juga dijelaskan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Prabowo (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagment*. Karyawan yang merasa negatif terhadap beban kerjanya cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang rendah, oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan fasilitas yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan, semakin tinggi juga tingkat keterikatan kerja seseorang. Sebaliknya, jika tingkat kebahagiaan rendah, maka tingkat keterikatan kerja juga cenderung rendah (Chinanti & Siswati, 2020).

2. METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan teknik analisa korelasional. Menurut Azwar (2021), desain kolerasional adalah desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan dari koefisien kolerasi.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut atau sifat yang secara teoritik terdapat pada subjek penelitian yang bervariasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kebahagiaan, kebahagiaan merupakan suatu hal dimana seseorang seiring merasakan emosi positif berupa kegembiraan serta merasa puas terhadap diri dan kehidupannya. Kebahagiaan diukur melalui Skala Kebahagiaan yang disusun

berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan, yaitu kepuasan hidup (*life statisfaction*), kesenangan (*joy*), harga diri (*self-esteem*), ketenangan (*calm*), kontrol diri (*self control*) dan Efikasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*, *Work engagement* adalah kondisi psikologis individu yang melibatkan aspek kognitif, emosional, dan perilaku, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mereka.

Responden Penelitian

Populasi penelitian adalah kelompok subjek yang akan digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian (Azwar, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Banjarmasin berjumlah 1.694 orang relawan. Sample yang dipilih dengan menggunakan *Random sampling* dengan jumlah responden 100 orang relawan PMI.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian, yaitu *The Oxfort Happiness Questionnaire* dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dan diadaptasi oleh Kristina dan Purwono (2019) dalam versi Bahasa Indonesia terdiri dari 9 item. Skala ini menggunakan model respon skala likert dengan 6 alternatif jawaban yaitu, (0) tidak pernah, (1) hampir tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) sangat sering, dan (6) selalu. Contoh item adalah "Ditempat kerja, saya penuh dengan energi" dan "Pekerjaan saya menginspirasi saya". Skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) ini telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas oleh Kristina dan Purwono (2019). Uji validitas menggunakan valid secara kriteria dan konstruk serta memiliki koefisien reliabilitas *alphacronbach* sebesar $\alpha = 0,85$.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kebahagiaan adalah *The Oxfort Happiness Questionnaire* menggunakan teori Hills dan Argyle (2002) yang diadaptasi menggunakan panduan dari Behr dan Shishido (2016) oleh peneliti. *The Oxfort Happiness Questionnaire* terdiri dari 29 aitem. Skala ini menggunakan model respon skala likert dengan 6 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), sedikit tidak setuju (3), sedikit setuju (4), setuju (5), dan sangat setuju (6). Contoh item adalah "Saya selalu berkomitmen dan terlibat aktif". Setelah dilakukan adaptasi, skala *The Oxfort Happiness Questionnaire* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah validitas isi dengan metode penilaian ahli (*expert judgement*). Adapun uji reliabilitas menggunakan teknik konsistensi internal dengan metode *alpha cronbach*. Nilai koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar $\alpha = 0,920$.

Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini melalui sejumlah langkah agar sesuai prosedur yang telah ditentukan. Tahapan pertama, peneliti mengadaptasi skala *The Oxfort Happiness Questionnaire* dari Hills dan Argyle (2002). Adapun tahapan-tahapan yang dikemukakan oleh Behr (2017) yaitu tahapan pertama, proses terjemah alat ukur yang dilakukan oleh dua orang. Pertama orang yang mengetahui konsep kebahagiaan serta mempunyai latar belakang pendidikan dalam bidang psikologi. Kedua, oleh orang yang tidak memahami konsep kebahagiaan serta tidak memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang psikologi. Kemudian hasil terjemah dari T1 dan T2 dibahas dan disintesis untuk mengambil inti serta memiliki kalimat yang paling mendekati makna sebenarnya.

Setelah proses adaptas, peneliti melakukan pengujian property psikometri yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan ialah uji validitas isi. Pengujian reliabilitas memakai konsistensi internal dengan teknik *alphacronbach*. Setelah melakukan pengujian properti psikometrik, maka langkah berikutnya adalah peneliti melakukan pengumpulan data penelitian pada sekelompok yang telah ditentukan. Setelah didapatkan,

untuk menguji hipotesis, peneliti melakukan pengujian statistic, yaitu uji kolerasi *product moment pearson*.

3. HASIL

Responden dalam penelitian adalah relawan Palang Merah Indonesia Kota Banjarmasin dan yang berpartisipasi dengan pengisian kuesioner *daring* menggunakan *Google form* dengan jumlah responden 100 orang. Pada tabel 1 disajikan gambaran umum responden dalam penelitian ini.

Tabel 1

Gambaran Umum Reponden Penelitian

Responden	Jumlah
PMI	44
KSR-PMI	19
PMR	37

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 100 responden relawan palang merah indonesia (PMI) kota Banjarmasin terdiri dari 44 orang palang merah indonesia (PMI), 19 orang Koprs Sukarela (KSR) dan 37 orang dari Palang Merah Remaja (PMR).

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi pada variabel kebahagiaan pada relawan 0,200 dan nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0.058. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, berdasarkan hasil tersebut maka data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Klomogorov-smirnov		
	Statistic	Df	Sig
WE	.087	100	.058
Kebahagiaan	.050	100	.200*

Uji Hipotesis

Table 3

Variabel		Kebahagiaan	Work Engagement
Kebahagiaan	Pearson C	1	.314
	Sig. (2-tailed)	-	.001
Work Engagement	Pearson C	.314	1
	Sig. (2-tailed)	.001	-

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi didapatkan adalah 0,001. Berdasarkan nilai tersebut maka hipotesis penelitian yang berbunyi adanya hubungan kebahagiaan dengan *work enggament* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin. Berdasarkan tabel tersebut didapatkan juga kekuatan hubungan antara variabel kebahagiaan dengan work enggament sebesar 0,314.

4. DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kebahagiaan dengan *work engagement* pada Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin. Melalui hasil pengolahan data dengan uji statistik menggunakan uji kolerasional, dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil yang didapatkan menunjukkan adanya hubungan kebahagiaan dengan *work engagement* pada Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shelke dan Sheikh (2023) menyatakan terdapat hubungan besar antara kebahagiaan di tempat kerja dan *work engagement* pada karyawan. Begitu juga yang dilakukan oleh Khoiriyah et al. (2020) menjelaskan bahwa kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap *work engagement*. Adanya dukungan organisasi, serta keseimbangan dalam hidup dan kerja akan menumbuhkan kebahagiaan dan mendorong perilaku positif dalam organisasi.

Penelitian ini menguatkan temuan bahwa kebahagiaan berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* dalam konteks relawan PMI Kota Banjarmasin. meskipun koefisien kolerasi rendah, hubungan positif yang signifikan menunjukkan bahwa kebahagiaan tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan *work engagement* relawan. Sejalan dengan penelitian Seligman (dalam Matheos, 2007) menjelaskan bahwa kebahagiaan adalah konsep yang mencakup emosi positif yang dialami individu melalui aktivitas-aktivitas positif yang mereka sukai, artinya ketika individu melakukan aktivitas dengan positif yaitu berupa kebahagiaan maka kebahagiaan tersebut berpengaruh dengan aktivitas dilakukannya.

Satriawan et al. (2019) menjelaskan bahwa *work engagement* dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan pegawai. Ketika karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, secara alami mereka cenderung memiliki pikiran positif, optimisme yang besar, semangat tinggi, dan *dedikasi* dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan salah satu aspek *work engagement* yaitu *vigor*, menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *Vigor* merupakan bentuk keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif yang terjadi saat karyawan mencintai pekerjaannya dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan dilapangan terdapat bahwasanya inisial M merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan walaupun perlu waktu lama untuk mendapatkan pengakuan dan dukungan oleh instansi tersebut tetapi bertahan dengan alasan sudah nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan ditempat kerja memberikan kontribusi efektif terhadap *work engagement* pada karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chinanti dan siswati (2020) menyatakan adanya arah hubungan antara kebahagiaan ditempat kerja dengan *work engagement* karyawan adalah positif. Penelitian ini memiliki kelebihan dalam menunjukkan hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dan *work engagement* dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, serta penyajian data yang jelas dan sistematis. Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu berupa subjek yang dimana penelitian lain menggunakan subjek karyawan namun penelitian ini menggunakan subjek relawan. Namun penelitian ini juga memiliki seperti cukup sulit mencari responden.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kebahagiaan dengan *work engagement* pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin. Demikian semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh relawan maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mereka dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, serta memperbanyak keilmuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai kebahagiaan dan *work engagement*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memperluas atau menambahkan variabel agar mengetahui faktor-faktor lain yang mempunyai hubungan dengan *work engagement* relawan Palang Merah Indonesia Kota Banjarmasin. Dengan demikian diharapkan bahwa Relawan PMI Kota Banjarmasin harus meningkatkan kebahagiaan di organisasi melalui berbagai strategi, seperti meningkatkan komunikasi dan kordinasi serta memberikan perhatian dan dukungan penuh pada kinerja relawan, dengan ini, relawan PMI Kota Banjarmasin akan lebih termotivasi dan memberikan fokus kerja yang intens, sehingga dapat mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. [Doi: 10.1177/0963721411414534](https://doi.org/10.1177/0963721411414534)
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206. [Doi: 10.1348/096317909X402596](https://doi.org/10.1348/096317909X402596)
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274. [Doi :10.1037/0022-0663.99.2.274](https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274)
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. [Doi: 10.4324/9780203853047](https://doi.org/10.4324/9780203853047)
- Behr, D. (2017). Assessing the use of back translation: The shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 573-584. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1252188>
- Behr, D., & Shishido, K. (2016). The translation of measurement instruments for cross-cultural surveys. *The SAGE handbook of survey methodology*, 55, 269-87. <https://doi.org/10.4135/9781473957893.n19>
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1031-1037. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective happiness and compassion are enough to increase teachers' work engagement?. *Frontiers In Psychology*, 10, 2268. <https://psycnet.apa.org/doi/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University Publication.
- Hartati, N. (2017). Makna dan sumber kebahagiaan remaja suku minangkabau. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 5(2), 80-84.
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357-1364.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. <https://doi.org/10.29210/117700>
- Jangkung, S. (2014). *Dinamika kebahagiaan relawan pusat studi dan layanan difabel (PSLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Doctoral dissertations, UIN SUNAN KALIJAGA)*.
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES 9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Matheos, M. O. (2017). *Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(4).
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Purba, D., & Purba, M. (2022). Aplikasi analisis korelasi dan regresi menggunakan Pearson product moment dan simple linear regression. *Citra Sains Teknologi*, 1(2), 97-103. <https://doi.org/10.24167/ps>

- Rahmi, A. S. (2018). Gambaran kebahagiaan pada wanita dewasa madya lajang. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 602-612.
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Satriawan, D., Yuzarion, Y., & Widiana, H. S. (2019). Work engagement mempengaruhi kebahagiaan pegawai. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 516-521).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Setyani, I., Putra, M. E., Salsabila, N., & Widjanarko, M. (2022). Altruisme relawan palang merah Indonesia kabupaten kudas dalam penanggulangan bencana. *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani*, 7(2).
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(3), 160-169.
- Veenhoven, R. (2009). How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. *Happiness, economics and politics*, 45-69.
- Utari, D., & Lestari, R. (2023). METODE ADAPTASI LINTAS BUDAYA INSTRUMEN KIDSCREEN-27 DI ASIA: INTEGRATIVE REVIEW. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 5(2), 475-476.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan ditempat kerja. *Jurnal psikologi*, 10(1), 49-50. Doi: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v10i1.1178>
- Yassinia, S. (2016). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada relawan di organisasi gerakan melukis harapan (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).