

Peran *Workplace Well-Being* dalam Meningkatkan *Work Engagement* pada Karyawan Di PT X

Gigo Bimby Siswantoro*, Raissa Dwifandra Putri

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis koparticipansi, Surel: gigo.bimby.2008116@students.um.ac.id

Paper received: 09-01-2025; revised: 21-01-2025; accepted: 29-01-2025

Abstract

Work engagement is an important aspect that employees should possess, as it is one of the factors that can make a company productive. PT X is a growing cigarette distribution company. PT X has significant development potential due to the increasing number of tobacco product users. Therefore, the work engagement of employees is crucial to support productivity at PT X. Workplace well-being is a predictor of work engagement. Thus, this study aims to examine the role of workplace well-being in enhancing work engagement among employees at PT X. This research uses a quantitative method with purposive non-random sampling as the sampling technique. A total of 65 participants, all employees of PT X, were involved in this study. The research instruments used include the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure work engagement and the Workplace Well-being Questionnaire (WWQ) to measure workplace well-being. The results show that workplace well-being plays a role in increasing work engagement among employees at PT X, contributing 42.1%. This finding can provide valuable insights for the company to improve employee work engagement through workplace well-being.

Keywords: employee; work engagement; workplace well-being

Abstrak

Work engagement merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Sebab salah satu hal yang dapat membuat perusahaan menjadi produktif salah satunya karena *work engagement* karyawan. PT X merupakan salah satu perusahaan distribusi rokok yang sedang berkembang. PT X memiliki banyak potensi pengembangan perusahaan dikarenakan adanya peningkatan pengguna produk hasil tembakau. Sehingga perlunya *work engagement* yang dimiliki karyawan untuk mendukung produktivitas bagi PT X. *Workplace well-being* ditemukan menjadi prediktor dari *work engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *workplace well-being* dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel ialah *purposive non-random sampling*. Total partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebesar 65 partisipan yang merupakan karyawan PT X. Instrumen penelitian yang digunakan berupa Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur variabel *work engagement* dan Workplace Well-being Questionnaire (WWQ) untuk mengukur variabel *workplace well-being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran *workplace well-being* dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan di PT X, dengan kontribusi yang diberikan sebesar 42,1%. Sehingga hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan *work engagement* karyawan melalui *workplace well-being*.

Kata kunci: karyawan; *work engagement*; *workplace well-being*

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi *work engagement* merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan. *Work engagement* atau keterikatan kerja merupakan sebuah rasa keterikatan, ketertarikan serta kepuasan pada suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan (Robbins. & Judge, 2013). Kesuksesan dalam organisasi dilandasi oleh individu yang memiliki *engagement* tinggi yang berkaitan dengan produktivitas, loyalitas, dan kinerja. Ramadhan &

Sembiring (2017) menjelaskan bahwa keuntungan dalam sebuah perusahaan bisa terjadi jika karyawan mempunyai *engagement* tinggi dikarenakan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Pada sisi sebaliknya, Marciano (2010) menjelaskan bahwa karyawan dengan *engagement* tinggi dalam sebuah pekerjaan yang dilakukannya akan selalu memiliki motivasi yang tinggi memberi dedikasi yang terbaik bagi organisasinya. *Engagement* tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berdampak positif pada produktivitas dan berkembangnya karyawan serta meningkatnya kualitas kinerja karyawan pada organisasi (Trost, 2014).

Tingkat *work engagement* rendah pada individu akan memberikan dampak yang negatif bagi organisasi seperti terjadinya *turnover* yang tinggi atau karyawan yang berhenti untuk bekerja (Robbins. & Judge, 2013). Dampak negatif lainnya adalah rendahnya kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan kinerjanya akan menjadi tidak maksimal. Hal-hal negatif tersebut tentunya berdampak kurang baik bagi perkembangan sebuah organisasi. Penelitian lainnya yang membuktikan tentang rendahnya *work engagement* dalam *State of the Global Workplace* oleh Gallup (2017) dimana dari data yang sudah dikumpulkan mulai tahun 2014 hingga 2016 memperlihatkan bahwa dari 155 negara di dunia hanya ada 15% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara lebih spesifik Nurwulandari & Suwatno (2017) menjelaskan di negara Indonesia terdapat 8% karyawan yang *engaged*, sebanyak 77% karyawan tidak *engaged*, dan 15% karyawan terputus dari pekerjaannya. Penyebab rendahnya hal tersebut terjadi karena lambatnya adaptasi dengan kemajuan teknologi dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk maju. Penelitian yang dilakukan Rhegita (2022) pada Kantor Pos Cabang Surabaya 60000 dijelaskan bahwa dalam jangka waktu 3 tahun mulai tahun 2019 hingga 2021 capaian targetnya terus menurun diakibatkan karena rendahnya *work engagement* pada karyawan.

PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada distribusi hasil tembakau. Perusahaan ini telah berkembang sejak tahun 2012 dan kini terus berupaya untuk mengembangkan jangkauannya. Hal ini dikarenakan industri tembakau akan terus berkembang disebabkan meningkatnya pengguna produk hasil tembakau. Salah satu negara penghasil tanaman tembakau terbesar di dunia dengan kualitas tembakau yang baik adalah negara Indonesia, dengan 85 ribu ton produksi hasil tembakau terutama daerah Jawa Timur pada tahun 2020 (Mulyatini dkk., 2023). Sejalan dengan hal tersebut, PT X memiliki banyak potensi pengembangan perusahaan dikarenakan adanya peningkatan pengguna produk hasil tembakau. Salah satu hal yang dapat mengembangkan perusahaan tentunya juga tidak terlepas dari *work engagement* para karyawannya.

Ada beberapa variabel yang dapat meningkatkan *work engagement* salah satunya *workplace well-being*. Menurut Zamralita & Wilis (2023) *workplace well-being* berperan dalam meningkatkan *work engagement*. Faustine & Zamralita (2023) juga menyatakan bahwa jika *workplace well-being* karyawan baik, maka karyawan akan lebih merasa terikat dengan pekerjaan, yang akan berdampak positif pada karyawan dan organisasi. *Workplace well-being* adalah suatu kebahagiaan yang diperoleh seorang karyawan di tempat kerja. Rasa bahagia tersebut berhubungan dengan budaya kerja, teman sesama karyawan & rasa saling menghargai (Choirina & Budiani, 2021). Page (2005) menjelaskan bahwa kesejahteraan yang diperoleh karyawan di tempat kerja berhubungan positif dengan kesehatan dan juga memberikan dampak pada perusahaan. Wijayanto dkk., (2017) telah melakukan penelitian dan mendapatkan hasil jika karyawan sejahtera akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan akan bertahan dan memberikan produktivitas bagi perusahaan.

Sejalan dengan teori *job demands-resources* (JD-R) model yang digagas oleh Schaufeli & Bakker (2004), terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *engagement* karyawan yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya pekerjaan), dan *personal resources* (sumber daya personal). *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan *job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang meliputi otonomi, kepedulian atasan, gaya kepemimpinan insentif, dan lain-lain. *Personal resources* atau sumber daya personal merupakan pemikiran positif terhadap diri sendiri dan juga lingkungan kerja. Studi menunjukkan bahwa *job demands* memiliki korelasi negatif dengan *workplace well-being* yaitu jika *job demands* pada karyawan tinggi maka *workplace well-being* karyawan akan rendah begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka akan semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan (Dominica & Wijono, 2019). *Workplace well-being* sangat berkaitan dengan *job resources*. Banyaknya *job resources* yang dimiliki karyawan ditempat kerja berhubungan dengan lingkungan kerja yang positif, hal ini juga sejalan dengan salah satu indikator dari *workplace well-being*. Henrianti & Andriani (2023) juga menjelaskan bahwa *job resources* berperan terhadap peningkatan *workplace well-being*.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT X didapatkan bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan *benefit* yang baik kepada karyawan, *feedback* dari atasan, dan tidak adanya senioritas menjadikan budaya kerja perusahaan juga baik. Hal ini menunjukkan karyawan di PT X memiliki *job resources* yang baik sehingga berpengaruh dengan *workplace well-being* karyawan. Dari hasil observasi selama magang juga ditemukan bahwa karyawan memiliki beban kerja dari perusahaan berupa target yang harus dicapai dan jam kerja yang sering ada lembur. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tuntutan pekerjaan dari PT X terhadap karyawannya atau dengan kata lain terdapat *job demand* yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Schaufeli (2004) menjelaskan bahwa *job demands* yang diimbangi dengan adanya *job resources* yang cukup dapat membuat karyawan terikat dengan pekerjaannya (*engaged*) dan secara tidak langsung berhubungan dengan *well-being* karyawan.

Penelitian terkait *workplace well-being* dan *work engagement* telah dilakukan pada beberapa jenis pekerjaan, seperti dosen (Afrianti dkk., 2023), pegawai pemerintahan (Sitorus & Primanita, 2024), serta karyawan secara umum (Dewi & Wardhani, 2024). Penelitian yang sudah dilakukan cenderung termasuk dalam lingkungan dengan tempat kerja yang sudah stabil. Namun, penelitian ini berfokus pada perusahaan distribusi dengan lingkungan yang dinamis sebab masih terus berkembang. Hal ini juga menarik karena karyawan dituntut untuk terus cepat beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang berubah seperti peraturan. Oleh karena itu, penelitian memiliki tujuan untuk melihat peran *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X. Selain itu, diharapkan dapat memperkaya keilmuan khususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kesejahteraan di lingkungan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan.

Work Engagement

Takawira dkk., (2014) berpendapat *work engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan yang secara emosional diperuntukkan untuk pekerjaannya guna menunjang pekerjaannya agar lebih baik. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan perilaku yang mempunyai sifat yang positif dalam sebuah pekerjaan meliputi pikiran tentang hubungan antara sesama karyawan sesuai dengan pekerjaannya,

ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam artian, karyawan dengan *work engagement* tinggi mengeluarkan semua energi dan pikiran yang dimiliki dengan semangat untuk bekerja. *Work engagement* merupakan pemikiran individu yang mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaannya sehingga individu tersebut dapat bekerja dengan keras dan semangat.

Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan memiliki dorongan untuk terus maju mencapai tujuan, walaupun dengan tantangan mereka akan tetap terus berusaha untuk meraih kesuksesan (Leiter & Bakker, 2010). Federman (2009) menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* akan fokus menyelesaikan pekerjaan tanpa merasakan sebuah tekanan dan merasa dirinya bagian dari sebuah tim yang bekerja dengan dewasa. Hewitt (2008) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh *reward*, kesempatan, kondisi dalam perusahaan, peluang, pekerjaan dan juga orang dalam lingkup pekerjaan. Hal-hal tersebut saling berkaitan dan apabila terpenuhi maka karyawan akan mencapai *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja memiliki beberapa dimensi adalah sebagai berikut.

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor atau semangat merupakan usaha dalam bentuk energi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar serta memiliki ketahanan mental untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan sifat ini, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menunjukkan perilaku semangat dalam pekerjaannya.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication atau dedikasi merupakan suatu kondisi ketika karyawan memiliki rasa keterlibatan yang kuat serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, karyawan merasakan pekerjaan yang menantang memberikan manfaat yang baik bagi dirinya maupun untuk organisasi. Berdasarkan sifat ini, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting dan menginspirasi dirinya untuk melakukan yang terbaik.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Absorption atau penghayatan merupakan pemusatan pikiran dan rasa bahagia dalam bekerja, sehingga tidak akan terasa karena menghayati pekerjaannya.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat beragam faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu:

1. *Job demand* (tuntutan kerja)

Job demand atau tuntutan kerja merupakan beragam hal yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan, yang membutuhkan energi untuk menyelesaikannya baik dari segi fisik maupun mental.

2. *Job resources* (sumber daya kerja)

Job resources atau sumber daya kerja merupakan penyangga dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan bekerja. Dalam lingkungan kerja tertentu, pekerja dengan sumber daya yang tinggi cenderung lebih berkontribusi dan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Sehingga individu lebih rendah kemungkinannya mengalami kelelahan saat bekerja.

3. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Personal resources atau sumber daya pribadi merupakan keyakinan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan yang dapat dikembangkan. Keyakinan ini berperan dalam memberikan motivasi serta membantu individu mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam pekerjaannya.

Workplace Well-being

Workplace well-being merupakan kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kesehatan, keterikatan kerja dan cara bekerja pada karyawan (Al Kahtani & M. M, 2022). Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan kesejahteraan yang dimiliki pada diri karyawan yang berkaitan dengan kepuasan dalam pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa sejahtera akan pekerjaan yang dilakukannya. Sebagai karyawan tentunya waktu di kantor lebih banyak dibandingkan di rumah dan membutuhkan *workplace well-being* agar memaksimalkan kinerja karyawan.

Workplace Well-being membuat karyawan mendapatkan hak-hak serta memberikan kebebasan berekspresi yang akan menimbulkan rasa bahagia dalam bekerja (Sari, 2022). Slemp dkk., (2015) memberikan penjelasan bahwa *workplace well-being* merupakan komponen yang penting dalam sebuah bisnis yang memberikan hasil yang efektif dan sesuai dengan harapan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dan mendapatkan produktivitas yang tinggi jika kesejahteraan diutamakan. *Workplace well-being* merupakan kesejahteraan dalam bentuk imbalan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas kontribusi yang sudah dilakukan (Mitakhul & Santi, 2021). Parker & Hyett (2011) menyebut adanya 4 dimensi *workplace well-being*, yaitu *work satisfaction* (kepuasan kerja), *organizational respect for the employee* (rasa hormat organisasi terhadap karyawan), *employer care* (kepedulian atasan), dan *intrusion work into private life* (intrusi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi). Penjelasananya adalah sebagai berikut:

1. *Work satisfaction* (kepuasan kerja) adalah sebuah keadaan dimana karyawan melihat pekerjaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dan dapat meningkatkan harga diri serta pekerjaan yang dilakukan memberikan makna.

2. *Organizational respect for the employee* (rasa hormat organisasi terhadap karyawan) adalah cara perusahaan melihat karyawan dalam pekerjaannya, kepercayaan antar karyawan dan etika memperlakukan karyawan.

3. *Employer care* (kepedulian atasan) merupakan keadaan suatu hubungan pada perusahaan seperti hubungan atasan dengan bawahan, yang meliputi rasa kepedulian atasan, atasan menjadi pendengar, dan perlakuan atasan kepada bawahan..

4. *Intrusion work into private life* (intrusi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi) berdasar pada kondisi karyawan pada saat bekerja seperti stres dan tekanan tentang pekerjaan serta kesulitan untuk mencapai target di luar jam kerja.

Peran *Workplace Well-being* terhadap *Workplace Engagement*

Penelitian tentang *workplace well-being* menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap *work engagement* atau keterikatan kerja. Semakin besar kesejahteraan di tempat kerja maka keterikatan kerjanya juga memiliki peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Zamralita & Wilis (2023) menyebutkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh sebesar 47,1%, dimana presentase tersebut memberikan pengaruh secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kamuldojati (2021) juga menyebutkan bahwa indikasi tingginya *work engagement* dipengaruhi adanya *workplace well-being*.

2. Metode

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Dengan *workplace well-being* sebagai variabel independent (X) dan *work engagement* sebagai variabel dependen (Y). Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan PT X yang merupakan pegawai tetap dan bekerja lebih dari satu tahun. Pemilihan karakteristik bekerja lebih dari 1 tahun adalah karena karyawan yang memiliki *work engagement* adalah karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun (Zain & Meiyanto, 2018). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non-random*. Sehingga didapatkan total 65 karyawan yang sesuai dengan karakteristik partisipan.

Instrumen Penelitian

Workplace Well-being diukur menggunakan *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) dikembangkan oleh Parker & Hyett (2011) dan telah diadaptasi oleh ahli ke dalam bahasa Indonesia. Uji coba alat ukur dilakukan kepada 30 partisipan yaitu karyawan lain selain karyawan dari PT X. Dari 31 aitem pertanyaan terdapat 4 aitem yang tidak valid dan dinyatakan gugur. Sehingga aitem dalam penelitian ini sejumlah 27 aitem dengan nilai aiken V sebesar 0,919 , r hitung berada dalam rentang 0.369 - 0.803 (r hitung > r tabel (0.361)) dan cronbach's alpha sebesar 0,932.

Tabel 1. Blueprint *Workplace Well-being*

No.	Dimensi	Nomer Aitem	Jumlah
1.	<i>Work satisfaction</i>	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	<i>Organizational respect for the employee</i>	9,10,11,12,13,14,15	7
3.	<i>Employer care</i>	16,17,18,19,20,21,22	7
4.	<i>Intrusion work into private life</i>	23,24,25,26,27	5
	Total		27

Variabel selanjutnya diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli (2004). Instrumen ini diadaptasi oleh ahli ke dalam bahasa Indonesia. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 partisipan yaitu karyawan lain selain karyawan dari PT X. Dari 17 aitem pernyataan terdapat 1 aitem tidak valid dan dinyatakan gugur. Sehingga didapatkan nilai aiken V sebesar 0.955, r hitung berada dalam rentang 0.370 - 0.687 (r hitung > r tabel (0.361)) dan Cronbach's Alpha sebesar 0,819.

Tabel 2. Blueprint Work Engagement

No	Dimensi	Nomer Aitem	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15	5
2	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
3	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
	Total		16

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *g-form* secara *online*. Penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5.

Analisis Data

Peneliti membagi tiga tahapan dalam analisis data, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran partisipan penelitian. Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi ini terdiri dari uji normalitas yaitu untuk melihat distribusi data yang normal, uji linearitas yaitu untuk mengetahui hubungan liner kedua variabel, dan uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat ada atau tidaknya varians residual antarpengamatan. Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana melalui SPSS. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada atau tidak adanya peran *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X.

Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H0: Tidak ada peran *workplace well-being* dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan di PT X.

H1: Ada peran *workplace well-being* dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan di PT X.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Karakteristik Partisipan

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	47.7%
	Perempuan	34	52.3%
Divisi	Akuntansi	23	35.4%
	HRD	10	15.4%
	SPI	9	13.8%
	Marketing	23	35.4%
Lama Masa Kerja	1 Tahun	14	21.5%
	2 Tahun	10	15.4%
	3 Tahun	12	18.5%
	4 Tahun	8	12.3%
	Lebih dari 5 Tahun	21	32.3%

Tabel 3. karakteristik partisipan menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini jumlah karyawan perempuan lebih mendominasi dibandingkan karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 31 karyawan laki-laki serta 34 karyawan perempuan dengan total partisipan sebanyak 65 karyawan. Terdapat juga 4 bagian divisi yang terdiri dari Akuntansi sebanyak 23 karyawan, HRD sebanyak 10 karyawan, SPI sebanyak 9 karyawan dan Marketing sebanyak 23 karyawan. Selain itu, lama masa kerja karyawan 1 tahun terdapat 14 karyawan, 2 tahun terdapat 10 karyawan, 3 tahun terdapat 12 karyawan, 4 tahun terdapat 8 karyawan dan lebih dari 5 tahun terdapat 21 karyawan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik ini dilakukan untuk mengetahui tingkat *workplace well-being* dan *work engagement* pada karyawan di PT X. Analisis deskriptif menggunakan norma hipotetik dan norma empirik diperoleh nilai skor minimal, nilai skor maksimal, mean (rata-rata) dan standar deviasi dari variabel X dan variabel Y (Azwar, 2022).

Tabel. 4 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Workplace Well-being</i>	65	27	135	81	27	68	135	106.5	16.74
<i>Work Engagement</i>	16	80	48	16	43	80	61.23	20.5	

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa skor rerata empirik variabel *workplace well-being* (106.5) lebih tinggi dibandingkan rerata skor hipotetik (81). Hal ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian ini memiliki kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi daripada asumsi hipotetik. Adapun skor rerata empirik dari variabel *work engagement* (61.23) lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetik (48). Hal ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian ini keterikatan kerja karyawan lebih tinggi daripada asumsi hipotetik. Selanjutnya dilakukan pengkategorisasian dengan klasifikasi skor dari subjek penelitian dalam 5 kategori meliputi kategori sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Pengkategorisasian dilakukan

berdasarkan data hipotetik dikarenakan peneliti ingin mengetahui posisi relatif suatu kelompok berdasarkan alat ukur.

Tabel 5. Kategorisasi *Workplace Well-being*

Kategorisasi	Interval	Hasil	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 40.5$	0	0
Rendah	$40.5 < X \leq 67.5$	0	0
Cukup	$67.5 < X \leq 94.5$	15	23.1%
Tinggi	$94.5 < X \leq 121.5$	40	61.5%
Sangat Tinggi	$121.5 < X$	10	15.4%

Berdasarkan tabel 5 kategorisasi *workplace well-being* didapatkan hasil sebanyak 15 karyawan atau 23.1% dalam kategori cukup. Sebanyak 40 karyawan atau 61.5% masuk ke dalam kategorisasi tinggi. Selanjutnya, 10 karyawan atau 15.4% yang masuk kedalam kategori sangat tinggi.

Tabel 6. Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi	Interval	Hasil	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 24$	0	0
Rendah	$24 < X \leq 40$	0	0
Cukup	$40 < X \leq 56$	19	29.2%
Tinggi	$56 < X \leq 72$	40	61.5%
Sangat Tinggi	$72 < X$	6	9.2%

Berdasarkan tabel 6 kategorisasi *work engagement* didapatkan hasil sebanyak 19 karyawan atau 29,2% masuk kategori cukup. Sebanyak 40 karyawan atau 61,5% yang masuk kategori tinggi. Dan sebanyak 6 karyawan atau 9,2% yang masuk kategori sangat tinggi.

Uji Asumsi

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Workplace well-being</i> dan <i>Work Engagement</i>	0.865	Normal

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan aplikasi SPSS nilai *Kolmogorov - Smirnov* menunjukkan angka 0.865. Jika probabilitas lebih besar dari 0.05 maka data dianggap terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 7. Didapatkan nilai $p = 0.865$ ($p > 0.05$) sehingga dapat diambil kesimpulan seluruh data terdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Linearitas

Variabel	Sig	Dev. From Linearity	Kesimpulan
<i>Workplace well-being dan Work Engagement</i>	< .001	0.314	Linear

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada aplikasi SPSS didapatkan nilai signifikansi < .001 dan *dev. from linearity* 0.314, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Norma	Kesimpulan
<i>Workplace well-being dan Work Engagement</i>	0.649	> 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis yang dengan aplikasi SPSS didapatkan nilai signifikansi 0.649. Asumsi model regresi yang baik apabila nilai signifikansinya lebih dari 0.05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel 9. dapat diketahui nilai $p = 0.649$ ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji Hipotesis Analisis Linear Sederhana

Hipotesis	R	R Square	Beta	Sig
<i>Workplace well-being dan Work Engagement</i>	0.649	0.421	0.649	<.001

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar <.001 dimana hasil tersebut kurang dari 0.05 Besarnya kontribusi tersebut dilihat dari nilai *R Square* yaitu 42.1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yaitu ada peran variabel *Workplace Well-being* (X) dalam meningkatkan *Work Engagement* (Y) pada karyawan di PT X.

Pembahasan

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat peran *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan di PT X. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Dewi & Wardhani (2024) bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement*. Pada penelitian ini diketahui bahwa *workplace well-being* sudah diterapkan di PT X salah satunya melalui pemberian pelatihan setiap tahun pada divisi untuk menunjang pekerjaan. Dahri & Putra (2024) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki

pengaruh yang positif terhadap *work satisfaction* pada karyawan. Pelatihan yang dilakukan tentunya memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan PT X. Pengakuan kontribusi, kesetaraan dalam perlakuan dan memberikan keadilan kepada karyawan merupakan sebuah penghargaan perusahaan berpengaruh pada karyawan untuk bertahan di perusahaan (Yousaf dkk., 2021). Dengan menghargai karyawan akan membuat karyawan betah dan ingin terus bertahan dibuktikan dengan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun paling banyak. Li dkk., (2020) karyawan dengan hubungan kerja yang baik pada atasan dan mendapat dukungan oleh lingkungan kerjanya memiliki niat yang tinggi untuk bertahan pada perusahaan. Hubungan dan pola komunikasi atasan dengan bawahan yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Osborne & Hammoud (2017) menyebutkan bahwa *workplace well-being* yang tinggi akan membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan akan terus mengembangkan potensi dalam dirinya serta mengendalikan lingkungan kerjanya sehingga akan menciptakan *work engagement* dalam dirinya karena sudah merasa terikat dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, pendekatan pada karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya memberikan kesejahteraan di tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan (Nimmi & Donald, 2023). Karyawan yang percaya pada perusahaannya, kepuasan terhadap *reward* yang diberikan, dan rasa puas dengan jenjang karir yang jelas adalah hal yang memiliki hubungan bertahan di perusahaan (Yu dkk., 2021). Karyawan yang merasa dihargai, mendapat dukungan di lingkungan kerjanya maka mereka akan bersemangat untuk terus bekerja.

Peneliti juga menemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki *workplace well-being* dan *work engagement* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Wahab dkk. (2024) menjelaskan bahwa *work engagement* dan *workplace well-being* yang tinggi memiliki dampak positif bagi perusahaan. *Work engagement* pada karyawan tinggi dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Gunawan dkk., (2019) menyebutkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan semakin baik pula keterikatan kerja pada karyawannya. Pada PT X karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya sangat baik seperti hubungan antar karyawan yang baik. Menurut Agustin dan Maryam (2022), *workplace well-being* dapat dipengaruhi oleh pencapaian prestasi, mengevaluasi diri sendiri, merasa senang ketika mendapat dukungan orang lain, mendapat pengakuan orang lain dan puas dalam melakukan pekerjaan. Pada PT X, karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan ketika berprestasi dan para senior selalu mendukung karyawan baru dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai. Hal ini juga sejalan dengan JDR model, khususnya *personal resource* ketika ada keyakinan positif pada diri karyawan hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Schaufel & Bakker, 2004). Pemberian *reward* merupakan bentuk *feedback* positif yang juga dapat meningkatkan keyakinan positif terhadap kemampuan karyawan.

Hal ini didukung dengan teori JD-R bahwa jika *job demands* tinggi tidak diimbangi dengan *job resources* yang tinggi juga maka karyawan akan sulit untuk terikat dan merasa sejahtera dengan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya jika *job resources* mampu untuk mengimbangi *job demands* maka karyawan akan terikat dan sejahtera dengan pekerjaannya. Bakker (2009) menjelaskan bahwa *job resources* bisa menjadi peran untuk pengembangan karyawan dan juga dapat mendorong untuk mencapai target. Dengan *job resources* yang baik kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Bakker

(2009) juga mengatakan bahwa *job resources* dapat memprediksi adanya *work engagement*. Pada PT X, peneliti menemukan bahwa *job resources* yang ada dapat mengimbangi *job demands* sehingga karyawan di PT X dapat merasa *engage* dengan pekerjaannya.

Peneliti juga menemukan bahwa mayoritas partisipan merupakan karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun. Dalam sebuah penelitian oleh Schaufeli dkk., (2006) yang menyebutkan bahwa dimana tingkat *work engagement* akan meningkat mengikuti masa kerja karyawan. Karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi adalah karyawan yang bekerja 1-5 tahun (Zain & Meiyanto, 2018). Karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga dikarenakan memiliki emosi positif ketika bekerja dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah beban sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Markos dan Sridevi, 2010). Hal tersebut secara tidak langsung akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Pelanggan akan *loyal* sesuai dengan visi dan misi PT X. *Work engagement* digunakan karyawan untuk mengekspresikan diri secara emosi, fisik dan kognitif (Albrecht, 2010). Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan selalu terhubung dengan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya cenderung menjadikan pekerjaannya sebagai formalitas saja tanpa melibatkan emosi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

4. Simpulan

Berdasarkan studi yang telah dilakukan mengenai *workplace well-being* dan *work engagement* di PT X. Dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* memiliki peran terhadap *work engagement* secara signifikan dengan besar kontribusi sebesar 42.1%. Adapun kelebihan pada penelitian ini adalah penelitian ini merujuk pada satu perusahaan dengan lingkungan yang dinamis. Namun, penelitian ini juga memiliki kelemahan yaitu hanya meneliti faktor eksternal dari *work engagement*. Sehingga, perlunya dilakukan penelitian lebih mendalam untuk melihat faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan.

Saran Teoretis

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan latar belakang partisipan, seperti usia, status pernikahan. Hal ini dilakukan agar dapat melihat faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan.

Saran Praktis

PT X perlu untuk mempertahankan dan memperhatikan kesejahteraan di tempat kerja, misalnya melalui pemberian pelatihan kepada karyawan yang sebelumnya hanya 1 karyawan setiap divisi menjadi 2 karyawan. Hal ini dilakukan agar perusahaan juga produktif dikarenakan karyawan akan terikat dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Rujukan

- Afrianti, L., Tuti, R., & Febriani, U. (2023). Work Engagement dan Employee Wellbeing pada Dosen. *Jurnal Riset Psikologi*, 6(2), 87-92.
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1-11. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Albrecht, S. (2010). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. *Edward Elgar Publishing*.

- Azwar, S. (2022). Penyusunan Skala Psikologi edisi 2. Prenada Media
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (1st Edition).
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Workplace Wellbeing dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi Yang*, 8(4), 1–15.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Dewi, R. P., & Wardhani, N. K. (2024). The Workplace Wellbeing dan Employee Engagement pada Karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 19–33. <https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.8574>
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). The Relationship Between Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640>
- Donald, W. E., Mouratidou, M., Nimmi, P. M., & Ma, Y. (2023). Strategies for Enhancing Entrepreneurial Intention and Wellbeing in Higher Education Students: a Cross-cultural Analysis. *Higher Education*, 88(2), 587–607. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01133-6>
- Faustine, D., & Zamralita. (2024). Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i1.310>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. Jossey-Bass
- Gallup. (2017). State of the Global Workplace 2017 Report: The Voice of the Worlds Employees. Retrieved from: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace2017-report.aspx>
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 88–99. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>
- Hewit, A. (2008). *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Result Trought Improve Staff Engagement*.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5).. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with The Principles of Respect*. McGraw-Hill
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26-33.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace* (Undergraduate Theses, Deakin University). <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Robbins, S., Judge, T. A., Judge, T. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.

- Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristics and job demands among lecturers. Insight: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24 (1), 126–138.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sitorus, H., & Primanita, R. (2024). Hubungan antara Employee Well-Being dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintahan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 9214–9224.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Trost, A. (2014). The Employee Value Proposition. In: Talent Relationship Management. Management for Professionals. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-54557-3_5
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yousaf, A., Shaukat, R., & Umrani, W. A. (2021). Linkages between group level task conflict and individual level outcomes in non-routine technical jobs. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 158–176. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2019-0128>
- Yu, H., Huang, C., Chin, Y., Shen, Y., Chiang, Y., Chang, C., & Lou, J. (2021). The mediating effects of nursing professional commitment on the relationship between social support, resilience, and intention to stay among newly graduated male nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147546>
- Zain, H. L., & Meiyanto, I. J. K. S. (2018). Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja Di PT KHI Pipe Industries (Skripsi, Universitas Gadjah Mada).
- Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 413–422. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050>