

## WORKPLACE WELL-BEING UNTUK MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN

Zamralita<sup>1\*</sup>, Anastasia Putri Leleng Wilis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Profesi Psikologi, Universitas Tarumanagara\*

Email: Zamralita@fpsi.untar.ac.id

<sup>2</sup>Jurusan Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: Anastasya.705190091@stu.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk : 23-08-2023, revisi: 26-10-2023, diterima untuk diterbitkan : 29-10-2023

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal penting untuk menjaga kinerja perusahaan. Ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan memiliki hasil yang berkualitas. Salah satu hal penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan perlu menjaga *workplace well-being* karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) untuk mengukur *work engagement* dan *Workplace Well-Being Questionnaire* (WWQ) untuk mengukur *workplace well-being*. Pengolah data penelitian menggunakan Smart PLS 3. Jumlah partisipan dalam penelitian 333 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil pengolahan data membuktikan *workplace well-being* berpengaruh pada *work engagement* ( $p = 0.000$ ), dapat diartikan bahwa *workplace well-being* dapat memprediksi adanya *work engagement* pada karyawan. Sehingga jika terjadi peningkatan *workplace well-being* dari karyawan maka dapat membuat *work engagement* meningkat. Dari hasil penelitian ini, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan agar karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, sehingga akan berdampak pada semangat, ketekunan dan produktivitas karyawan menjadi tinggi.

**Kata Kunci:** *kesejahteraan ditempat kerja, keterikatan kerja, karyawan*

### ABSTRACT

*Employee performance is important to maintain company performance. When the employees have good quality work, the company can run well and have quality results. One of the important things to improve the performance and quality of the company must maintain the well-being of employees. The purpose of this study is to see the effect of workplace well-being on work engagement in employees. This study used quantitative methods. This reaserch using Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) to measure work engagement and the Workplace Well-being Wuestionnaire (WWQ) to measure workplace well-being. Research data processed by using Smart PLS 3. This research had 333 employees as participants using convenience sampling. Based on the result, prove that workplace well-being can affect work engagement ( $p = 0.000$ ). So, if there is an increase in workplace well-being from employees, it can make work engagement increase. From the results of this study, companies must maintain workplace well-being in employees so that employees have a higher work engagement, and it will be have an impact on a higher vigor, persistence and productivity of the employees.*

**Keywords:** *workplace well-being, work engagement, employees*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kesejahteraan pada karyawan menurut Gallup (n.d) terbagi menjadi beberapa elemen kesejahteraan antara lain adalah karir, kesejahteraan sosial, kesejahteraan finansial, kesejahteraan fisik dan komunitas dan 71% hasil survei menyatakan bahwa organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawan membuat tempat kerja menjadi lebih mendukung untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hudin dan Budiani (2021), perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, perusahaan tidak dapat hanya menuntut karyawan untuk memiliki kualitas kerja yang

baik. Melainkan perusahaan harus memfasilitasi karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik, seperti memberikan motivasi dari pemimpin dan memperhatikan kesejahteraan di tempat kerja (Hudin & Budiani, 2021).

*Workplace well-being* merupakan sebuah kondisi karyawan memiliki kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, memiliki hubungan dengan pemenuhan pribadi dalam upaya kesehatan fisik serta mental, dan hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan (Cvenkel, 2020). Atau dapat diartikan sebagai sebuah perasaan kesejahteraan yang dapat dirasakan dan diterima oleh karyawan, seperti rasa aman, nyaman dan puas pada lingkungan kerja (Kardinah, 2019). *Workplace well-being* memiliki beberapa dimensi antara lain adalah *work satisfaction*, *employer care*, *intrusion of work in to private life* dan *organizational respect for the employee* (Parker & Hyett, 2011).

*Workplace well-being* menjadi salah satu alasan utama dari karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan (Xenia et al., 2023). Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi membuat karyawan lebih bahagia, produktif, menjadi lebih loyal pada perusahaan dan semangat dalam bekerja (Agustin & Maryam, 2022). Hal ini sesuai dengan salah satu dimensi dari *work engagement* yaitu *vigor* yang dapat membuat karyawan memiliki semangat dan energi yang kuat selama bekerja (Zamralita, 2017).

*Work engagement* adalah sebuah konsep yang dimiliki oleh individu untuk memiliki dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan antusias dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Shaufeli & Bakker, 2006). Seperti yang disebutkan sebelumnya, terdapat kemiripan pada *workplace well-being* dengan dimensi dari *work engagement*, salah satunya *vigor*.

Hal ini dinyatakan juga pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalmudojati (2021) dengan partisipan karyawan di bank, dimana ketika karyawan memiliki *workplace well-being* yang tinggi maka ada peningkatan pada *work engagement*. *Work engagement* sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi maupun dedikasi dalam bekerja (Kahtani & M, 2022). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dapat memberikan kontribusi, memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja dan menurunkan intensi keluar kerja (Owen & Melani, 2022). Dengan kondisi karyawan yang mempunyai *work engagement* dan *workplace well-being* tinggi dapat memberikan dampak positif pada produktivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement*, sehingga produktifitas dari kinerja karyawan perusahaan dapat terjaga. Dengan memiliki kualitas produktifitas yang baik dapat mendukung kinerja karyawan dan tujuan dari perusahaan dapat terlaksana. Hipotesis pada penelitian ini yaitu *workplace well-being* secara signifikan dapat memprediksi adanya *work engagement* pada karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### ***Work Engagement***

*Work engagement* sendiri memiliki pengertian pikiran positif dan memotivasi yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal ini menyebabkan individu menjadi lebih semangat (Salanova & Schaufeli, 2008). Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan konsep dalam motivasi yang membuat individu memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menyebabkan antusiasme dalam menjalankan

pekerjaan yang sedang dikerjakan. Dalam memahami *work engagement* perlu diketahui, bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi antara lain adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2006). Lebih lanjut, *vigor* merupakan sebuah keadaan dimana individu memiliki kesehatan mental yang baik, memiliki kemauan untuk bekerja serta memiliki ketahanan dalam mengalami kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan. *Dedication* adalah individu memiliki keterlibatan dalam menghadapi kesulitan, memiliki rasi antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tertantang pada pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan *absorption* adalah suatu kondisi individu memiliki konsentrasi penuh, merasa bahagia dan dalam keadaan ini sulit untuk melepaskan diri dari hal atau pekerjaan yang sedang dilakukan.

### **Workplace Well-being**

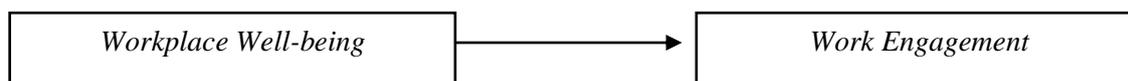
*Workplace well-being* pertama kali terdapat pada penelitian Danna dan Griffin (1999) memiliki pengertian kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja yang didasari oleh beberapa faktor, antara lain adalah kepuasan hidup, kepuasan dalam bekerja dan kesehatan secara umum. Sedangkan menurut Page (2005) adalah rasa sejahtera yang dirasakan individu sebagai karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada. *Workplace well-being* adalah pandangan dari individu mengenai kesejahteraan ditempat kerja yang memiliki hubungan dengan kualitas serta keamanan pada tempat kerja secara fisik, perasaan, iklim dan keadaan organisasi selama individu bekerja (Fridayanti et al., 2019). *Workplace well-being* menurut Parker dan Hyett (2011) memiliki 4 dimensi yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion work into private life*. *Work satisfaction* merupakan sebuah keadaan individu memandang pekerjaan sebuah alat untuk pemenuhan kebutuhan dan dapat meningkatkan rasa harga diri serta menemukan makna pada pekerjaan yang dilakukan. *Organizational respect for the employee* untuk melihat bagaimana keadaan organisasi dalam mempekerjakan karyawan, seperti apakah atasan orang yang dapat dipercaya, etika dan cara perlakuan organisasi memperlakukan karyawan. *Employer care* untuk melihat kondisi hubungan pada organisasi terutama hubungan atasan dan bawahan, seperti kepedulian atasan, ketersediaan atasan untuk mendengarkan, dan sikap atasan terhadap bawahan. *Intrusion work into private life* mengacu pada kondisi individu pada bekerja, seperti tekanan, stres, kesulitan pencapaian target dan waktu luang yang dimiliki karyawan diluar jam bekerja.

### **Keuntungan Workplace Well-being Untuk Meningkatkan Work Engagement Terhadap Perusahaan**

Perlu diperhatikan bahwa, kinerja dari karyawan menjadi salah satu gambaran bagaimana organisasi dapat berjalan. Dapat dikatakan bahwa kinerja bukan hanya keterampilan karyawan, melainkan sebuah motivasi yang diberikan oleh karyawan pada pekerjaannya dan untuk melihat kondisi ini maka perlu diperhatikan tindakan kolektif untuk meningkatkan motivasi yang dapat diperhatikan dari kesejahteraan dari karyawan (Damianus et al, 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damianus et al. (2020) menyatakan bahwa *workplace well-being* dengan dimensinya yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion work into private life* terbukti memiliki hubungan dengan *work engagement*. Lebih lanjut, Organisasi yang memiliki kegagalan dalam memperhatahkan *workplace well-being* dari organisasi dapat menyebabkan turunnya *work engagement* dan menghasilkan produktivitas yang rendah. Hal itu tentunya sangat merugikan bagi organisasi dan dapat menurunkan kualitas kinerja dari karyawan dan memiliki kesehatan mental yang baik.

Secara internal organisasi, *work engagement* sangat diperlukan oleh karyawan, hal ini tentunya sangat bermanfaat bagi perusahaan. Dengan memiliki hal tersebut, karyawan secara individu terbukti menjadi lebih bersemangat dengan pekerjaan yang dilakukan, memiliki minat untuk lebih aktif dan hal ini dapat menyebabkan bekurangnya karyawan untuk tidak hadir, kesehatan karyawan yang lebih baik, kurang menyebabkan kecelakaan dan banyak hal negatif yang dapat diminimalisir (Prakash & Kashyap, 2021).



Gambar 1. Model Penelitian

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk pengambilan data menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diukur yaitu *work engagement* sebagai variabel dependen dan *workplace well-being* sebagai variabel independen. Dalam *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* yang dibuat oleh Shaufeli et al. (2006). UWES memiliki sembilan butir pernyataan dan seluruhnya adalah positif. Pada dimensi *vigor* terdapat tiga butir yaitu pada butir 1,2 dan 5. Pada dimensi *dedication* terdapat tiga butir 3, 4 dan 7. Dan untuk dimensi *absorption* terdapat 3 butir pada butir 6,8 dan 9.

*Workplace Well-being Questionnaire (WWQ)* yang dibuat oleh Hyett dan Parker (2011) untuk mengukur *workplace well-being*. Pada alat ukur ini terdapat 33 butir yang terdiri dari 12 butir pada *work satisfaction*, 7 butir pada *organizational respect for the employee*, 7 butir pada *employer care* dan 7 butir pada *intrusion of work into private life*.

Pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling* untuk mendapatkan partisipan. Kriteria partisipan penelitian adalah karyawan tetap dari perusahaan dengan minimal masa kerja satu tahun dan kuesioner disebarikan melalui daring. Seluruh kuesioner yang dibagikan pada karyawan perusahaan telah diberikan izin oleh perusahaan. Pada penelitian ini dalam menguji hipotesis menggunakan aplikasi Smart PLS 3.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Pertanyaan	Loading factor
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	1. Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	0.916
		2. Dalam melaksanakan tugas, saya merasa kuat dan bertenaga.	0.915
		5. Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	0.862
	<i>Dedication</i>	3. Saya merasa antusias terhadap tugas saya	0.916
		4. Pekerjaan saya menginspirasi saya	0.955
		7. Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan	0.951
	<i>Absorption</i>	6. Saya merasa bahagia ketika mengerjakan tugas secara intensif	0.954
		8. Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya	0.894
		9. Saya merasa terbawa oleh pekerjaan saya	0.892
<i>Workplace Well-being</i>	<i>Work Satisfaction</i>	1. Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan saya.	0.870
		3. Saya merasakan kebermaknaan aktivitas kerja sehari-hari saya.	0.783
			0.801

	4. Saya menyadari arah aktivitas kerja sehari-hari saya	0.761
	7. Pekerjaan saya memuaskan saya.	0.796
	11. Pekerjaan saya meningkatkan keberhargaan diri saya.	0.820
	13. Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk bekerja sesuai kemampuan saya.	0.767
	16. Pekerjaan saya membuat saya menjadi pribadi yang berkembang.	0.800
	20. Saya merasa mampu untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari.	0.807
	21. Saya dapat mengerjakan pekerjaan sehari-hari secara efektif.	0.770
	25. Pekerjaan saya memberikan saya tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya.	0.803
	29. Dalam beberapa pekerjaan, saya dapat mengerjakan pekerjaan saya secara mandiri.	0.685
	33. Saya merasa terhubung dengan nilai - nilai perusahaan.	0.664
<i>Organizational Respect for the Employee</i>	2. Dalam hal pekerjaan, secara umum saya mempercayai karyawan yang lebih senior.	0.870
	8. Saya percaya pada prinsip - prinsip yang diterapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja.	0.796
	12. Saya merasa puas dengan cara perusahaan memperlakukan karyawan.	0.820
	17. Saya merasa perusahaan menghargai karyawan.	0.820
	22. Saya merasa puas dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan.	0.792
	26. Jika berdasarkan pada nilai perusahaan, pekerjaan saya sudah memberikan nilai yang positif pada perusahaan.	0.822
<i>Employer Care</i>	30. Karyawan di tempat saya bekerja percaya kebernilaian / keberhargaan perusahaan.	0.761
	5. Saat menghadapi kesulitan kerja, atasan saya bersedia mendengarkan saya.	0.827
	9. Atasan saya peduli dengan saya.	0.820
	14. Atasan saya berempati dan peduli dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	0.796
	18. Atasan saya memperlakukan saya seperti yang saya inginkan.	0.755
	23. Atasan saya dapat memahami kekhawatiran saya dalam bekerja.	0.803
	27. Dalam hal pekerjaan, saya merasa dapat berkomunikasi dengan baik pada atasan.	0.740
	31. Saya percaya bahwa perusahaan saya peduli dengan kesejahteraan karyawannya.	0.709
<i>Intrusion of work into private life</i>	6. Pekerjaan saya mengganggu kehidupan pribadi saya.	0.857
	10. Saya merasa kesukaran dalam mengelola waktu kerja terkait tuntutan pencapaian kerja.	0.820
	15. Saya merasa tertekan dengan target yang diberikan perusahaan.	0.865
	19. Saya merasa sulit untuk tenang setelah jam bekerja.	0.820
	24. Saya memiliki pikiran negatif terhadap pekerjaan di luar jam kerja.	0.768
	28. Saya merasa dapat memisahkan diri saya dengan mudah dari pekerjaan di luar jam kerja.	0.708
	32. Pekerjaan saya memiliki dampak negatif terhadap	

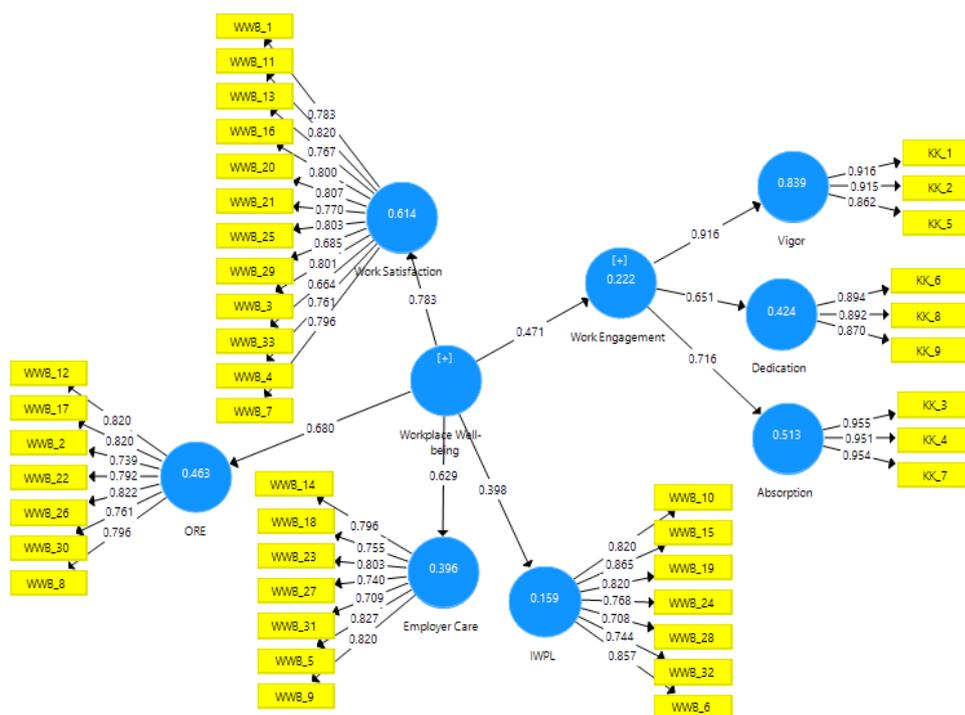
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memiliki 333 karyawan perusahaan. Data demografis dari partisipan mencakup usia, jenis kelamin dan lama bekerja pada karyawan. Dari data yang diperoleh, pada penelitian ini didominasi oleh partisipan laki-laki sebesar 59.20% dengan rata-rata usia pada partisipan adalah 24 – 28 tahun sebanyak 33.03% dan kebanyakan partisipan sudah bekerja lebih dari 5 tahun (62.40%) .

Tabel 2. Data Demografis dari Partisipan

		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	19 – 23 Tahun	17	5.11
	24 – 28 Tahun	110	33.03
	29 – 33 Tahun	87	26.13
	34 – 38 Tahun	59	17.72
	39 – 43 Tahun	17	5.11
	44 – 48 Tahun	19	5.71
	49 – 53 Tahun	24	7.21
Jenis Kelamin	Laki – laki	197	59.20
	Perempuan	136	40.80
Lama Bekerja	< 1 Tahun	53	6.85
	1 – 5 Tahun	119	30.75
	> 5 Tahun	161	62.40

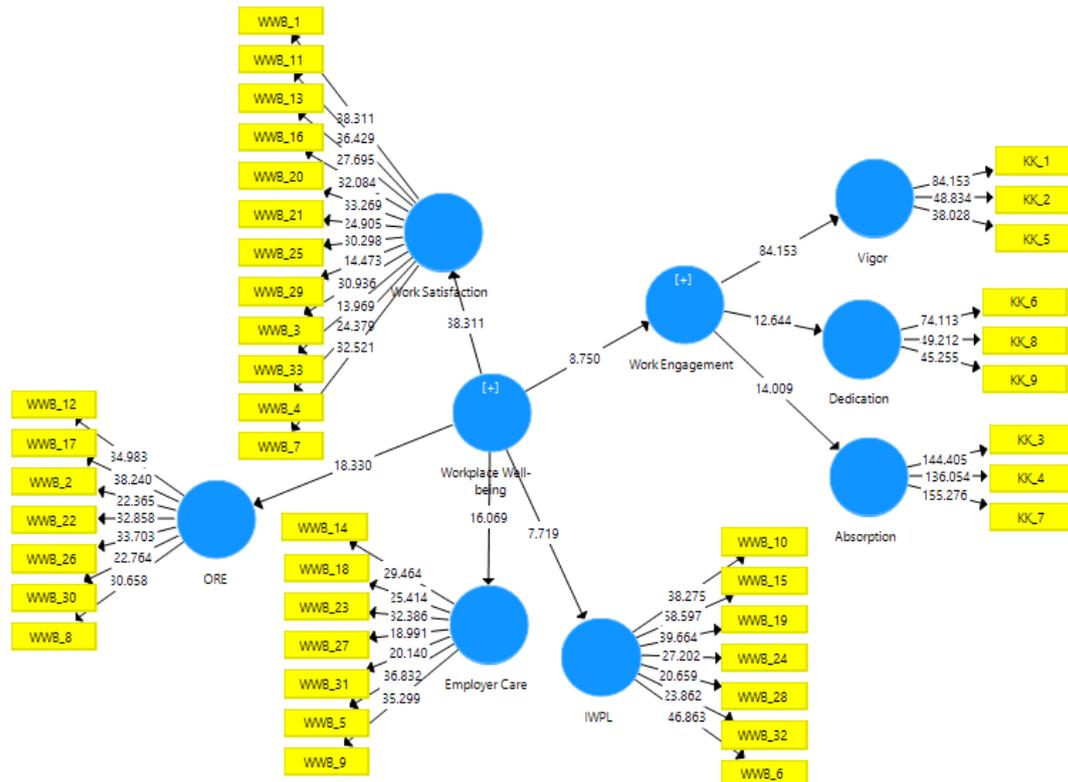
Untuk pengujian reliabilitas berdasarkan *loading factor* dapat diterima dengan minimal 0.60 – 0.70. Berdasarkan hasil yang diperoleh seluruh dimensi diatas 0.60. Untuk reliabilitas dan validitas didasarkan pada Cronbach Alpha memiliki nilai > 0.60, nilai *composite reliability* > 0.70 dan nilai *average variance extracted (AVE)* >0.50. Seluruh dimensi penelitian ini dapat dinyatakan valid berdasarkan konvergen dan diskriminan. Dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan semua variabel dapat dinyatakan reliabel dan valid untuk diukur.



Gambar 2. Hasil Loading Factor

Tabel 3. Hasil Konstruk Reliabilitas dan Validitas Dimensi

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Absorption</i>	0.950	0.968	0.909
<i>Dedication</i>	0.862	0.916	0.783
<i>Vigor</i>	0.883	0.926	0.807
<i>Employer care</i>	0.892	0.915	0.608
<i>Intrusion work into private life</i>	0.905	0.925	0.639
<i>Organizational respect for the employee</i>	0.902	0.922	0.630
<i>Work satisfaction</i>	0.939	0.947	0.597



Gambar 3. Hasil Bootstrapping

Untuk melihat signifikansi berdasarkan hasil *t-statistic*, jika nilai diatas 1.96 maka dapat dinyatakan adanya signifikansi. *Workplace well-being (WWB)* terhadap *work engagement (WE)* memiliki nilai *t – statistic* sebesar 8.750 dengan pengertian bahwa adanya pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement*. Dapat dikatakan jika disebuah perusahaan memiliki *workplace well-being* yang berkualitas dapat memprediksi *work engagement* dari karyawan, dan hal ini juga mempengaruhi tingkat tinggi dan rendahnya dari *work engagement* dari karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEV)</i>	<i>P</i>
WWB > WE	0.471	0.718	0.054	8.750	0.000
WWB > Absorption	0.337	0.340	0.055	6.097	0.000
WWB > Dedication	0.307	0.310	0.052	5.911	0.000
WWB > Vigor	0.432	0.433	0.052	8.278	0.000

Dari hasil pengujian *workplace well-being* memiliki pada dimensi – dimensi *work engagement* signifikan ( $p = 0.000$ ) dengan besar *t- statistic absorption* (6.097), *dedication* (5.911) dan *vigor* (8.278). Memiliki pengertian bahwa dimensi yang dimiliki *work engagement* dapat merepresentasikan variabel *work engagement* dengan baik.

Hasil nilai *R-Square* ( $R^2$ ) dari pengujian adalah 0.471 dapat diartikan bahwa *workplace well-being* dapat memprediksi adanya *work engagement* sebesar 47.1%. Terdapat 52.9% faktor lain yang dapat memprediksi adanya *work engagement* pada karyawan. Jika berdasarkan nilai  $f^2$  *workplace well-being* terhadap dimensi *work engagement*, dimensi yang memiliki prediktor terbesar adalah dimensi *vigor*, sedangkan untuk efek prediktor terkecil adalah *dedication*.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada perusahaan. Secara efektif *workplace well-being* dapat memprediksi adanya *work engagement* sebesar 47.1%. Hipotesis penelitian ini dapat diterima berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

Pentingnya karyawan sebagai aset dari perusahaan membuat perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam pemecahan masalah sampai beban kerja, dengan tujuan akhir agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Watoni & Suyono, 2020). Pendekatan pada karyawan yang mengacu pada pentingnya kesejahteraan di tempat kerja dapat meningkatkan ketahanan karyawan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas untuk menjadi sebuah indikator dari keberlanjutan dari organisasi (Nimmi & Donald, 2023). Dan *work engagement* menjadi poin yang penting pada kualitas kinerja dan produktivitas dalam bekerja (Luangphituck, 2023). Maka hal ini sesuai dengan penemuan dari penelitian ini dimana *workplace well-being* dapat menjadi andil adanya *work engagement*, ditimbulkan dari sikap karyawan yaitu semangat dan produktif dalam bekerja.

Ditemukan adanya peningkatan pada hasil uji pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement*. Dimana pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalmudojati (2021) pada karyawan Bank memiliki hasil *R-square* sebesar 0.590 dengan pengertian *workplace well-being* dapat memprediksi *wok engagement* sebesar 59%. Sedangkan pada penelitian ini menghasilkan *R-Square* sebesar 47.1%. Terdapat perbedaan hasil dibandingkan penelitian sebelumnya, karena jumlah partisipan yang berbeda dan industri partisipan yang berbeda. Pada penelitian Kalmudojati (2021) mempunyai dari 134 partisipan yang berasal dari karyawan bank. Sedangkan pada penelitian ini terdapat 333 partisipan yang berasal dari perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor.

### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* dapat memprediksi secara signifikan adanya *work engagement* dari karyawan dan hal ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian. Artinya semakin tinggi *workplace well-being* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Dari hasil penelitian ini *workplace well-being* dapat memprediksi *work engagement* karyawan sebesar 47.1%. Dengan demikian, perusahaan sangat perlu memperhatikan dan menjaga *workplace well-being* dari karyawan agar karyawan dapat memiliki *work engagement* yang tinggi. Perusahaan perlu mempertahankan keempat dimensi *workplace well-being* untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel *workplace well-being* dapat dikaji lebih lanjut untuk diteliti dengan variabel lain yang lebih potensial dan bisa ditambahkan metode wawancara sehingga dapat memperoleh data yang lebih beragam dan mendalam. Variabel potensial yang dapat diteliti lebih lanjut (Aryanti & Sari, 2020) antara lain *organizational climate*, kualitas interaksi antara *supervisor* dan bawahan, *job demand*, kepribadian, jenis lingkungan kerja, kesehatan dan konsep kesejahteraan, permasalahan di tempat kerja, permasalahan yang berpengaruh pada tempat kerja dan stres kerja. Selain itu, untuk meneliti lebih dalam mengenai *workplace well-being* berdasarkan hasil penelitian peneliti dapat meneliti lebih lanjut pada variabel komitmen organisasi dan kinerja.

### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan. Peneliti mengucapkan terima kasih pada perusahaan yang telah memberikan izin dan kepada seluruh responden yang terlibat mendukung dalam pengisian kuesioner penelitian.

### REFERENSI

- Agustin, I. & Maryam, E. W. (2022). Well-being workplace for PT X employee in Sidoarjo. *Academia Open*, 6. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>.
- Aryanti, R.D., & Sari, E.Y.D. (2020). A literatur review of workplace well-being. *Proceedings of the International Conference on Community Development*, 477. 10.2991/assehr.k.201017.134
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *A handbook of essential theory and research : work engagement*. New York, USA : Psychology Press.
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: Governance and sustainability insight to promote workplace health*. Singapore: Springer Singapore
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Damianus, A., Magallanes, T., Foronda, G.S.L, Encarnacion, M.J. Employees' workplace well-being and work engagement of dive word colleges' employees in Ilcos region Phlippines. *International Journal Of Research In Business and Social Science*, 9(2), 70 -84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Gallup. (n.d). What is employee well-being and why does it matter?. Diakses 20 Maret 2023 dari <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx.aspx>
- Hudin, A. M, & Budiani, M. A. (2021). Hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Siduarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Kahtani, N. S. A., & M. M. S. (2022). A study how psychological capital, social capital, workplace wellbeing, and employee engagement relate to task performance. *Sage Journal*, 12 (2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal (Vol. 33, Issue 4)*. Academy of Management. Dari <http://www.jstor.org/stable/256287>

- Kalmudojati, O. D. (2021). The Influence of psychological capital and workplace well-Being on work engagement of bank employees. *International Journal of Research and Review*, 8(5), 449–457. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210555>
- Luangphituck, W., Boonyamalik, P., Klainin-Yobas, P. The effectiveness of internet-based cognitive behavioral therapy as a preventive intervention in the workplace to improve work engagement and psychological outcomes: Protocol for systematic review and meta - analysis. *JMIR Publications*, 12. <https://doi.org/10.2196/38597>
- Nimmi, P. M., & Donald, W. E. (2023). Modelling the interaction between serious leisure, self-perceived, employability, stress and workplace well-being : Empirical insight form graduates in India. *Personnel Review*, 52 (1), 272-287. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0305>
- Owen, J. J., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2022). *The Effect of work-family conflict, work engagement and workload on turnover intention on nurses of XYZ Hospital, Bogor district*. *Budapest International Research and Critics Intitute-Journal*, 5(2), 9021 – 9033. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4689>
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University. <https://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. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 294-397. <http://dx.doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Prakash, P., Kashyap, B. (2021). Relationship between employees’s workplace well-being and work engagement. *Ilkogretim Online- Elementary Education Online*, 20(2), 2300-2306. doi: 10.17051/ilkonline.2021.02.244
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- Xenia, C. V., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peran tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT X.
- Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1 (2), 295-303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>