

Workplace well-being karyawan: Bagaimana peran work engagement?

Martha Lina Saragih¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Yanto Prasetyo²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Hikmah Husniyah F³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

E-mail: marthasaragih3@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the relationship between workplace well-being and work engagement among employees. Workplace well-being refers to the physical and mental well-being that employees experience in the workplace. Meanwhile, work engagement is a positive condition in which individuals demonstrate enthusiasm, dedication, and full focus in carrying out their work. This research employed a quantitative method with a correlational design. The sampling technique used was classical random sampling, with a total of 101 employees working at a regional company in Surabaya participating in the study. The research instruments utilized were the workplace well-being scale based on the theory of Hyett & Parker (2011) and the work engagement scale based on the theory of Bakker and Schaufeli (2004). The data obtained were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. The results showed a significant positive relationship between workplace well-being and work engagement among employees at a regional company in Surabaya. This indicates that the higher the workplace well-being, the higher the work engagement, and conversely, the lower the workplace well-being, the lower the work engagement among employees.

Keywords: Employee, Work Engagement, Workplace Well-being

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara workplace well-being dengan work engagement pada karyawan. Workplace well-being adalah kesejahteraan baik fisik maupun mental yang didapatkan karyawan di tempat kerja. Sementara itu, work engagement adalah kondisi positif dimana individu memiliki semangat, dedikasi dan fokus penuh dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan classical random sampling dengan jumlah partisipan sebanyak 101 karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan daerah yang ada di Surabaya. Instrumen penelitian ini menggunakan skala workplace well-being berdasarkan teori Hyett & Parker (2011) serta skala work engagement berdasarkan teori Bakker dan Schaufeli (2004). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara workplace well-being dengan work engagement pada karyawan di salah satu perusahaan daerah yang ada di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi workplace well-being maka semakin tinggi juga work engagement, demikian sebaliknya jika semakin rendah workplace well-being maka semakin rendah juga work engagement pada karyawan.

Kata Kunci: Karyawan, Work Engagement, Workplace Well-being

Pendahuluan

Perkembangan pesat dalam dunia kerja telah meningkatkan persaingan antar organisasi. Terjadinya persaingan antar organisasi tersebut membuat organisasi berusaha untuk memaksimalkan pencapaian mereka dalam berkompetisi dengan organisasi lain agar dapat mengungguli kompetitor atau mampu bertahan dalam persaingan ini, oleh karena itu kontribusi karyawan sangatlah penting dalam kondisi ini. Karyawan merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi. Kehadiran karyawan sangatlah penting dikarenakan karyawan sebagai penggerak organisasi, representatif organisasi, sumber inovasi dan kreativitas dan juga kunci keberlanjutan dari sebuah organisasi, sehingga setiap organisasi memerlukan karyawan yang berdedikasi tinggi, yakni melalui rasa keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya atau yang disebut dengan *work engagement*.

Schaufeli & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap individu dalam keadaan pikiran yang positif, pemenuhan diri dalam individu yang memuaskan, serta suatu hal yang berhubungan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, sehingga *work engagement* dapat dikarakteristikan sebagai kekuatan semangat bekerja (*vigor*), dedikasi diri (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Selain itu Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* adalah dimana seseorang mampu bersikap positif, rasa signifikansi diri, merasa bahagia, serta selalu memiliki motivasi diri dalam pekerjaan yang sedang dilakukannya. Schaufeli (2012) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang ia kerjakan sehari-hari.

Sangat penting bagi suatu organisasi memiliki karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan mereka, karena akan berdampak pada keuntungan organisasi tersebut sehingga organisasi akan semakin maju dan berkembang. Namun pada kenyataannya, karyawan yang memiliki *work engagement* pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah untuk ditemukan. Hal ini terbukti dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Gallup (dalam Amanda, dkk. 2023) menyatakan bahwa hanya 21% dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya, tidak hanya itu dilihat dari *regional ranking employee engagement* dimana South East Asia hanya menunjukkan 24% karyawan yang *engaged*. Indonesia merupakan bagian dari South East Asia, hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* di Indonesia juga masih rendah.

Tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan akan memberikan dampak yang negatif bagi organisasi. Rendahnya kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, akan membuat kinerjanya juga tidak maksimal. Salanova dan Schaufeli (dalam Muslikah, dkk. 2022) mengemukakan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang rendah menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, cenderung melakukan hal-hal yang tidak produktif. Bakker dan Demerouti (dalam Siswantoro dan

Putri, 2025) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang rendah akan beresiko mengalami penurunan kinerja yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement pada karyawan, salah satunya adalah workplace well-being. Menurut Zamralita & Wilis (2023), workplace well-being berperan dalam meningkatkan work engagement. Faustine & Zamralita (2024) 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. Parker & Hyett (2011) mendefinisikan workplace well-being sebagai perasaan kebahagiaan, kepuasan, dan realisasi diri pribadi untuk keseluruhan lingkungan kerja, yang memiliki empat dimensi dalam yaitu work satisfaction, organizational respect for the employee, employer care, dan intrusion of work into private life.

Banyak penelitian tentang work engagement telah dilakukan, namun yang menjadi pembeda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan disalah satu perusahaan milik daerah yang ada di Surabaya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara workplace well-being dengan work engagement pada karyawan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara workplace well-being dengan work engagement pada karyawan. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan disalah satu perusahaan milik daerah di Surabaya, dengan teknik pengambilan partisipan menggunakan classical random sampling yaitu metode pengambilan partisipan dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia untuk mengukur work engagement yang terdiri dari 17 aitem serta Workplace Well-being Questionnaire (WWQ) yang dikembangkan oleh Parker dan Hyett (2011) yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia untuk mengukur workplace well-being yang terdiri dari 29 aitem. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara online melalui google form. Peneliti menyebarkan data secara online kepada seluruh karyawan di perusahaan tersebut dengan bantuan beberapa karyawan seperti karyawan divisi penelitian dan pengembangan yang membantu peneliti menyebarkan data di kantor pusat serta kepala pasar yang membantu menyebarkan data di beberapa unit pasar.

Hasil

Berdasarkan uji normalitas pada skala *work engagement* dan *workplace well-being* dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,96 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran skor variabel berdistribusi normal.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Workplace Well-being dan Work Engagement

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
p	N	Keterangan
0.96	101	Normal

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada variabel-variabel di atas menunjukkan nilai *deviation from linearity* $p = 0,199$ ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel linear.

Tabel 2

Hasil Uji Linearitas Workplace Well-being dan Work Engagement

p	Keterangan
0.199	$p > 0,05$
	Linear

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment*, diperoleh koefisien r_{xy} antara *workplace well-being* dan *work engagement* sebesar 0,842, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *workplace well-being*, semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $p < 0,001$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *workplace well-being* dan *work engagement*, yang mengindikasikan bahwa *workplace well-being* memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	r_{xy}	p	Keterangan
Workplace Well-being-Work Engagement	0,842	$< 0,001$	Sangat Signifikan

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan perhitungan nilai mean empiris dan mean hipotetis, diperoleh hasil bahwa skala workplace well-being memperoleh nilai empiris sebesar 58 dengan nilai hipotetis sebesar 63 sedangkan skala work engagement memperoleh nilai empiris sebesar 35 dengan mean hipotetis sebesar 39.

Tabel 4
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean Empiris	Mean Hipotetik	Standar Deviasi	Kategori
Workplace Well-being	101	58	63	16	Rendah
Work Engageent	101	35	39	8	Rendah

Berdasarkan pengolahan data melalui uji deskriptif skala *workplace well-being* pada karyawan, diperoleh hasil bahwa partisipan yang memiliki skor *workplace well-being* sangat tinggi berjumlah 9 orang dengan persentase 8.9%. Sementara itu, partisipan yang memiliki skor tinggi mencapai 21 orang dengan persentase 20.8%, dan partisipan dengan skor sedang juga sebanyak 26 orang dengan persentase 25.7%. Partisipan yang memiliki skor rendah berjumlah 43 orrang dengan persentase 42.6%, dan yang memiliki skor sangat rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 2%. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan cenderung berada pada kategori rendah pada skala *workplace well-being*.

Tabel 5
Hasil Uji Deskripsi Skala Workplace Well-being

Rentang Skor	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
>82	Sangat Tinggi	9	8.9%
66-82	Tinggi	21	20.8%
50-66	Sedang	26	25.7%
33-50	Rendah	43	42.6%
<33	Sangat Rendah	2	2%

Berdasarkan pengolahan data melalui uji deskriptif skala *work engagement* pada karyawan, diperoleh hasil bahwa partisipan yang memiliki skor *work engagement* sangat tinggi berjumlah 9 orang dengan persentase 8.9%. Sementara itu, partisipan yang memiliki skor tinggi mencapai 23 orang dengan persentase 22.8%, dan partisipan dengan skor sedang juga sebanyak 27 orang dengan persentase 26.7%. Partisipan yang memiliki skor rendah berjumlah 42 orrang dengan persentase 42.6%. Dari hasil analisis ini, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas partisipan cenderung berada pada kategori rendah pada skala *work engagement*.

Tabel 6

Hasil Uji Deskripsi Skala *Work Engagement*

Rentang Skor	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
>60	Sangat Tinggi	9	8.9%
52-60	Tinggi	23	22.8%
43-52	Sedang	27	26.7%
35-43	Rendah	42	41.6%
<35	Sangat Rendah	0	0%

Sumber: SPSS versi 25

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini telah dilakukan kepada 101 partisipan yang merupakan karyawan disalah satu perusahaan di kota Surabaya. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *workpace well-being* karyawan, maka semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan tersebut. Sebaliknya, jika *workplace well-being* semakin rendah, maka semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan tersebut. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Zamralita dan Wilis (2003) yang menyatakan bahwa *workplace well-being* berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*. Ketika *workplace well-being* tinggi, karyawan tidak hanya merasa lebih puas dan bahagia, tetapi juga lebih terikat secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, *workplace well-being* yang rendah dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi sehingga mengalami *disengagement* yang berdampak negatif pada organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Bidiani (2021) 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.

Work engagement merupakan keadaan dimana karyawan mengalami *engaged* secara fisik, emosional dan kognitif dalam pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, yang dimana hal ini ditandai dengan adanya energi atau semangat, dedikasi serta fokus penuh dalam pekerjaannya maka karyawan cenderung merasakan kepuasan dan makna dalam pekerjaan sehari-hari.

Kondisi ini berkontribusi signifikan terhadap pembentukan dan peningkatan *workplace well-being*. Karyawan yang *engaged* biasanya mengalami perasaan yang positif terhadap lingkungan kerja, merasa lebih dihargai, serta memperoleh pengakuan atas kontribusinya, sehingga hal ini mendorong munculnya emosi positif seperti rasa kebahagiaan, kepuasan, kebanggaan di tempat kerja, mengurangi stress, serta meningkatkan rasa percaya diri dan optimisme karyawan. Selain itu, *work engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi, yang kemudian memperkuat *workplace well-being*. Dengan kata lain, *work engagement* bukan hanya hasil dari *workplace well-being*, tetapi juga menjadi faktor penting yang secara aktif mendorong munculnya *workplace well-being* melalui energi positif, motivasi serta rasa memiliki terhadap organisasi dan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil meningkatkan *work engagement* karyawan secara tidak langsung juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif dan menumbuhkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan perhitungan nilai mean empiris dan mean hipotetis, yang dimana skala *workplace well-being* memperoleh nilai empiris sebesar 58, lebih rendah dari mean hipotesis sebesar 63, sedangkan mean empiris dari skala *work engagement* adalah 35, juga lebih rendah dari mean hipotesis sebesar 39. Hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat *workplace well-being* maupun *work engagement* karyawan masih berada di bawah rata-rata teoretis yang diharapkan. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, salah satunya adalah dengan menurunnya produktivitas dalam organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *workplace well-being* dengan *work engagement* pada karyawan di salah satu perusahaan di kota Surabaya. Dengan kata lain, semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan, maka semakin tinggi juga *work engagement*. Sebaliknya, jika semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan, maka semakin rendah juga *work engagement* karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan yang diteliti masih beradaptasi kategori rendah, baik dalam hal *workplace well-being* maupun *work engagement*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *workplace well-being* dan *work engagement* pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan *work engagement*, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memprioritaskan upaya peningkatan *workplace well-being* karyawan secara menyeluruh. Perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan yang aman, tetapi

juga memperhatikan aspek psikologis dan sosial karyawan. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan pengembangan diri, serta pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang suportif, terbuka, dan inklusif, dimana setiap karyawan merasa dihargai, didengar dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada berbagai sektor industri dan wilayah yang berbeda, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain sebagai faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara *workplace well-being* dan *work engagement*. Dengan demikian, penelitian dimasa depan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan, sehingga hasilnya dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Referensi

- Amanda, C. L. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 110-124.
- Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction in Work Engagement: A Handbook of essential theory and reserach.
- Bakker, A. B. (2014). Work Engagement: Business and Academia. The Blackwell Encyclopedia of Management: Organizational Behaviour. 1-7.
- Faustine, D. &. (2024). Work Engagement Sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan. *Psyche 165 Jurnal*, 1-6.
- Hudin, A. &. (2021). Hubungan antara Workplace Well-being denga Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-11.
- Muslikah, E. D. (2022). Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial. *Wacana*.
- Parker, G. B. (2011). Measurement of Well-being in the Workplace:The Development of the Work Well-being Questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Diease*, 394-397.
- Schaufel, W. B. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 3-10.
- Schaufeli, W. B. (2002). Defining and Measuring Work Engagement. 3-10.
- Siswantoro, G. B. (2025). Peran Workplace Well-being dalam Meningkatkan Work Engagement pada Karyawan di PT X. . *Flourishing Journal*, 21-34.
- Zamralita, Z. &. (2020). WorkplaceWell-being untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 413-422.