

# HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN KERJA LAPANGAN PT MULYA ADHI PARAMITA JAKARTA

Ananda Thirdiana N Aulia<sup>1</sup>, Nailul Fauziah<sup>1</sup>  
15000122140204

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275  
E-mail: [anandathirdiana@gmail.com](mailto:anandathirdiana@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. *Employee well-being* merupakan kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek kehidupan pribadi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis, sedangkan *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 109 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala *Employee Well-Being* (34 aitem;  $\alpha = 0,934$ ) dan Skala *Work Engagement* (27 aitem;  $\alpha = 0,946$ ) yang dikonstruksi peneliti berdasarkan aspek-aspek teoritis masing-masing variabel. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *spearman's rho* ( $r_s$ ) dengan bantuan program *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.95.4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r_s = 0,744$  dan nilai signifikansi  $p < 0,001$ . Sebesar 55,3% variabilitas peringkat *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam peringkat *employee well-being*. Hasil kategorisasi data menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki tingkat *employee well-being* dan *work engagement* pada kategori tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee well-being* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta.

**Kata Kunci** : *employee well-being*, *work engagement*, karyawan kerja lapangan, industri kimia

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE WELL-BEING AND WORK  
ENGAGEMENT AMONG FIELD WORK EMPLOYEE OF PT MULYA ADHI  
PARAMITA JAKARTA**

**Ananda Thirdiana N Aulia<sup>1</sup>, Nailul Fauziah<sup>1</sup>**  
15000122140204

**<sup>1</sup>Faculty of Psychology Diponegoro University**  
Prof. Mr. Sunario Street., Tembalang, Semarang, 50275  
E-mail: [anandathirdiana@gmail.com](mailto:anandathirdiana@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between employee well-being and work engagement among field employees at PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Employee well-being is a state of employee well-being that encompasses aspects of personal life, work environment, and psychological well-being, while work engagement is a positive psychological state characterized by vigor, dedication, and absorption in work. This study used a quantitative approach with a population of 150 field employees at PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. The research sample consisted of 109 employees obtained using cluster random sampling technique. Data collection was carried out using the Employee Well-Being Scale (34 items;  $\alpha = 0.934$ ) and the Work Engagement Scale (27 items;  $\alpha = 0.946$ ) constructed by the researcher based on the theoretical aspects of each variable. Data analysis was carried out using the Spearman's rho ( $r_s$ ) correlation analysis technique with the help of Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP) version 0.95.4.0. The analysis results show that there is a significant positive relationship between employee well-being and work engagement in field employees of PT Mulya Adhi Paramita Jakarta with a correlation coefficient value of  $r_s = 0.744$  and a significance value of  $p < 0.001$ . 55.3% of the variability in work engagement ratings can be explained by the variability in employee well-being ratings. The results of data categorization show that most employees have a high level of employee well-being and work engagement. The findings of this study indicate that the higher the employee well-being, the higher the work engagement of field employees of PT Mulya Adhi Paramita Jakarta.*

**Keywords :** *employee well-being, work engagement, field work employee, chemical industry*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia memiliki beragam perusahaan besar yang bergerak dalam peran penting perekonomian negara, baik perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing. Beberapa perusahaan bergerak di berbagai sektor yang mendukung perkembangan ekonomi, salah satu sektor yang berkontribusi dengan signifikan selama beberapa tahun terakhir adalah sektor industri kimia (Kemenperin, 2025). Industri kimia merupakan salah satu sektor pekerjaan industri yang berfokus pada produksi bahan-bahan kimia hingga produk kimia yang kemudian akan dimanfaatkan menjadi bahan utama pada sektor lainnya. Salah satu perusahaan industri kimia yang memberikan kontribusi besarnya dalam pertumbuhan ekonomi adalah PT Mulya Adhi Paramita. Perusahaan ini bergerak dalam menyediakan bahan produk kimia dan mendistribusikannya ke perusahaan lain, yang bergerak selama kurang lebih 50 tahun lalu hingga sekarang (Chemstationasia, 2025). Seiring pesatnya perkembangan dunia industri, sektor industri kimia menempati posisi penting sebagai salah satu sektor yang strategis dalam pertumbuhan ekonomi nasional.

Sektor manufaktur berbasis kimia menjadi salah satu pilar industri yang terus menorehkan tren ekspansi progresif di pasar domestik. Rekam jejak dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia mengonfirmasi bahwa pertumbuhan ranah industri kimia menyentuh skala 5,86% pada periode 2024. Angka ini merepresentasikan performa yang tangguh karena mampu melesat di atas indeks pertumbuhan ekonomi nasional yang bertengger pada skala 5,03%. (Kemenperin, 2025). Pertumbuhan tersebut turut mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja, di mana sektor industri kimia serta memiliki kapasitas untuk mengabsorpsi penyerapan tenaga kerja baru dalam skala masif, yakni mencapai lebih dari satu juta tenaga kerja baru (Shaïd, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa aset sumber daya manusia memosisikan diri sebagai elemen sentral yang menggerakkan roda dalam mendukung keberlangsungan dan produktivitas perusahaan. Seiring meningkatnya tuntutan kerja di sektor industri, kesejahteraan karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena berpotensi memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2019), mendefinisikan karyawan dalam konteks organisasi diartikan sebagai individu yang pekerjaannya diarahkan, dialokasikan, dan dipengaruhi oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sementara, menurut Armstrong dan Taylor (2020), karyawan bukan sekedar komoditas bagi perusahaan, melainkan sumber daya utama yang sangat penting bagi keberhasilan dan perencanaan strategis organisasi. Dalam konteks sektor industri kimia, karyawan kerja lapangan secara khusus menjadi aset utama yang memberikan kontribusi

signifikan terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan, peran karyawan lapangan dalam meningkatkan produktivitas dan keselamatan operasional di industri berisiko tinggi (Dessler, 2018).

Karyawan kerja lapangan di sektor industri kimia memiliki peran yang sangat krusial karena bekerja secara langsung berhadapan dengan proses produksi bahan kimia yang penuh dengan risiko tinggi, seperti paparan bahan kimia, risiko ledakan dan kebakaran, dan lingkungan kerja yang ekstrem (Laoli & Davianti, 2019). Risiko tersebut tidak hanya mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan kerja lapangan, tetapi juga menjadi salah satu penyebab rendahnya keterikatan kerja karyawan di perusahaan, tercermin dari data Gallup (dalam Zhafira dkk., 2025), terdapat peningkatan pada kategori '*not engaged*' atau tidak terikat dari 64,48% pada 2020 menjadi 68,78% pada 2023 di Indonesia. Data tersebut membuktikan bahwa lebih dari dua pertiga karyawan di Indonesia merasa tidak terikat secara emosional maupun motivasional terhadap pekerjaannya.

Beberapa faktor rendahnya keterikatan kerja terlihat dari menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif pada pekerjaan, meningkatnya keinginan berpindah kerja, bahkan tingkat absensi yang bertambah. Bamiati (2020), menjelaskan bahwa meningkatnya absensi karyawan menjadi salah satu indikator lemahnya keterikatan kerja karyawan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi (Hariyadi, 2019). Kondisi tersebut akan berdampak negatif pada produktivitas kerja dan perilaku organisasi karyawan, sertanya meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti dari sebuah organisasi (Wicaksono, 2020). Keterikatan yang rendah juga mengakibatkan risiko kerja

berkontribusi pada penurunan performa kerja hingga 18% pada lingkungan kerja industri (Saks, 2006).

Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya perhatian terhadap prosedur kerja, fasilitas kerja tidak memadai, adanya hubungan interpersonal yang kurang harmonis, serta kondisi kerja yang kurang ideal juga dapat meningkatkan rendahnya keterikatan kerja karyawan (Afifah dkk., 2024). Menurut Sridadi dkk. (2024), iklim keselamatan kerja yang kurang optimal juga menjadi salah satu kontribusi besar terhadap menurunnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres dan beban kerja yang berlebihan juga memberikan dampaknya terhadap keterikatan karyawan pada suatu pekerjaan, khususnya pada karyawan kerja lapangan di sektor migas maupun petrokimia (Fajrin, 2020; Napitupulu dan Widanarko, 2024).

PT Mulya Adhi Paramita merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri kimia dengan aktivitas kerja lapangan yang memiliki tuntutan pekerjaan cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap karyawan kerja lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang mengarah pada rendahnya keterikatan kerja. Karyawan mengeluhkan beban kerja fisik yang berat, tekanan pekerjaan yang tinggi, serta paparan bahan kimia yang berlangsung secara terus-menerus selama bekerja. Kondisi tersebut ditunjukkan melalui menurunnya semangat kerja, rendahnya energi saat memulai pekerjaan, serta berkurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, sebagian karyawan juga menunjukkan penurunan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga

mengindikasikan adanya masalah *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita.

Selama peneliti melaksanakan magang mandiri selama tiga bulan di perusahaan, peneliti berkesempatan untuk menyaksikan secara langsung kondisi kerja karyawan lapangan. Terdapat hal yang berbanding terbalik dari hasil wawancara awal. Peneliti mengamati bahwa tingkat *work engagement* tidak hanya semata-mata diwarnai oleh tantangan negatif yang dituturkan pada hasil data pertama. Di tengah beban fisik yang berat dan paparan lingkungan kimia yang konstan, terdapat budaya saling mendukung antar-rekan kerja, karyawan juga menunjukkan tanggung jawab yang besar dengan memenuhi target bulanan, juga mematuhi protokol keselamatan kerja demi kelancaran operasional bersama.

Selain itu, peneliti juga melihat adanya ketahanan psikologis yang luar biasa dari para pekerja dalam menghadapi tantangan kondisi lingkungan pabrik. Letak perusahaan yang berada dekat dengan Bandara Internasional Soekarno-Hatta menciptakan polusi suara yang cukup intens akibat pesawat yang kerap berlalu-lalang, ditambah deru suara mesin dari pengelolaan tangki produk kimia yang selalu beroperasi tanpa henti. Menariknya, gangguan auditif yang konstan ini tidak meruntuhkan fokus mereka. Karyawan kerja lapangan terbukti mampu menyaring distraksi tersebut dan tetap mempertahankan atensi penuh mereka saat menjalankan prosedur kerja. Fenomena-fenomena ini lah yang juga menjadi bukti nyata bahwa fondasi *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita sebenarnya cukup kuat.

*Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Pertama, *vigor* merefleksikan kapasitas energi serta resiliensi psikologis individu selama menuntaskan tugas. Kedua, *dedication* mengindikasikan kedalaman ikatan emosional serta internalisasi rasa bangga personel terhadap profesinya. Terakhir, *absorption* mengacu pada kapabilitas seorang karyawan untuk mengasimilasikan fokusnya secara totalitas ke dalam rutinitas kerja yang dihadapi. Tingkat *work engagement* tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi individu. Balducci dkk., (2011); Kunte & Rungruang, (2019); Yasin dkk., (2019), memaparkan bahwa tuntutan profesional (*job demands*), yang salah satunya termanifestasi melalui tingginya volume beban kerja, konflik peran, dan tekanan pekerjaan dapat memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya pekerjaan atau *job resources* mampu membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja sekaligus meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Košir dkk., 2020; Majumdar & Kumar, 2021; Nam dkk., 2025).

Hubungan antara *job demands* dan *job resources* perlu dikelola secara seimbang agar karyawan mampu mempertahankan kondisi psikologis yang sehat selama bekerja. Schaufeli dkk., (2006), menjelaskan bahwa keseimbangan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan *work engagement* sekaligus menurunkan risiko *burnout*. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat, komitmen, dan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dewi dan Wardhani (2023) menyatakan bahwa karyawan yang merasa

terhubung dengan organisasi cenderung memiliki keterikatan kerja yang positif. Temuan Harter dkk., (2002) juga menunjukkan bahwa tingginya work engagement berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat *turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, permasalahan yang muncul pada karyawan kerja lapangan tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan adanya indikasi kelelahan psikologis dan penurunan kondisi emosional selama bekerja. Beberapa karyawan mengungkapkan kesulitan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi akibat karakteristik pekerjaan lapangan yang cukup berat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan *work engagement* yang terjadi kemungkinan tidak terlepas dari tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan selama bekerja. Semakin baik kondisi kesejahteraan yang dimiliki individu, semakin besar peluang munculnya energi positif dan keterlibatan dalam pekerjaan. Atas dasar tersebut, *employee well-being* dipandang sebagai salah satu variabel yang relevan untuk dikaji dalam penelitian ini.

*Employee well-being* merupakan kondisi yang menggambarkan kesejahteraan fisik, psikologis, dan emosional karyawan dalam lingkungan kerja. Goel (2023), menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung performa kerja yang lebih optimal. Ganapathy (2025), menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas kerja, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam membangun *employee well-being*. Karyawan yang memiliki tingkat

kesejahteraan yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan menjaga kesehatan mentalnya. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan dapat memunculkan berbagai masalah psikologis yang berdampak pada perilaku kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan memiliki keterkaitan erat dengan keterikatan kerja. Long dkk., (2025), menjelaskan bahwa stres kerja, kecemasan, dan tekanan psikologis menjadi faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Muppidi dan Manoharan, (2025) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *well-being* yang tinggi menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan berperan penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang memprioritaskan dan mengakomodasi aspek *well-being* personel diproyeksikan mampu menstimulasi eskalasi keterikatan kerja (*work engagement*) ke tingkat yang lebih optimal.

Hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* juga telah didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Popescu dkk., (2022), menemukan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat kesejahteraan yang baik pada aspek emosional, sosial, maupun okupasional. Shimazu dkk., (2012) menjelaskan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat timbal balik karena kesejahteraan dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sementara keterlibatan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *employee well-being* merupakan faktor yang penting dalam membangun *work engagement* pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus untuk mengkaji hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Zamralita dan Wilis (2023) menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Penelitian dengan 333 partisipan karyawan ini, menunjukkan bahwa *workplace well-being* dapat memperkirakan tingkat *work engagement* sebesar 47,1%. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pula keterikatan serta semangat kerja yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, peran perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik maupun mental karyawan menjadi sangat penting untuk meningkatkan motivasi, ketekunan, dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Adanya peran keterikatan kerja pada karyawan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan ditempat kerja yang positif terhadap kinerja karyawan (Pratiwi dan Davina, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wardhani (2023), menemukan bahwa *workplace well-being* berperan sangat penting dalam meningkatkan *work engagement* melalui faktor psikologis seperti resiliensi. Karyawan akan cenderung memiliki semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya ketika individu merasa sejahtera dan didukung oleh lingkungan kerja.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Saragih dan Yuniasanti (2023), menunjukkan bahwa *psychological well-being* merupakan bagian dari *personal resources* yang berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan dan semangat individu dalam bekerja. Penelitian sebelumnya oleh Faldesiani (2021), di PT Kimia Farma Bandung menunjukkan bahwa nilai kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Namun, belum ada telaah lebih jelas mengenai aspek kesejahteraan karyawan khususnya karyawan kerja lapangan.

Pada sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Almigo dan Tamarani (2024), di sektor konstruksi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan, dengan nilai korelasi tinggi ( $r = 0,83$ ), yang memperkuat argumen bahwa kesejahteraan psikologis merupakan fondasi utama dalam membangun keterikatan kerja di lingkungan kerja yang menantang. Hal ini menunjukkan bahwa belum banyak penelitian terkait *employee well-being* dan *work engagement* yang dilakukan pada karyawan kerja lapangan, terutama di sektor industri kimia.

Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada nilai kebaruan topik dan fokus subjek penelitian yang lebih spesifik mengarah kepada satu karakteristik, yaitu karyawan kerja lapangan di industri kimia. Karyawan kerja lapangan di industri kimia memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi, paparan bahan kimia yang berbahaya hingga tuntutan pekerjaan yang cukup ketat yang dapat memengaruhi pada kesejahteraan dan keterikatan kerja karyawan. Kondisi kerja yang ekstrem ini membuat topik yang akan dibawakan

semakin relevan untuk dikaji secara mendalam. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi baru dengan menyoroti kondisi nyata karyawan kerja lapangan di industri kimia. Karyawan kerja lapangan secara fisik dan psikologis mengalami tekanan kerja yang tinggi tetapi juga harus menjaga komitmen dan keterlibatan tinggi. Berdasarkan dinamika permasalahan tersebut, peneliti memandang penting untuk mengetahui hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* di lingkungan kerja yang memiliki risiko serta beban kerja tinggi.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, “apakah terdapat hubungan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan secara spesifik untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan linier antara aspek *employee well-being* dan *work engagement* di kalangan karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Lebih lanjut, analisis ini ditujukan untuk menentukan nilai kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan, guna mengukur seberapa besar varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penemuan dalam riset ini diakumulasikan untuk memperluas cakrawala serta diversifikasi kajian ilmiah pada bidang Psikologi, dengan penekanan spesifik pada disiplin Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Sosial. Eksistensi penelitian ini juga diposisikan sebagai tambahan pustaka aplikatif bagi studi-studi futuristik yang memiliki keterkaitan konseptual dengan variabel *employee well-being* dan *work engagement*.

### **2. Manfaat Praktis**

#### a. Bagi Karyawan Kerja Lapangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk memahami *employee well-being* serta hubungannya dengan *work engagement*.

#### b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan informasi dan referensi terkait peningkatan *employee well-being* dan *work engagement*, terutama pada karyawan kerja lapangan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai referensi serta memberikan gambaran mengenai hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Work Engagement

##### 1. Definisi *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan kondisi individu merasa terhubung dan terlibat secara positif dengan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker, (2004), mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Fenomena psikologis ini tidak sekadar berfokus pada dinamika motivasi internal, melainkan turut merefleksikan adanya ikatan afektif serta keterlibatan kognitif yang mendalam terhadap aktivitas profesional yang diemban. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi dicirikan oleh kepemilikan daya dorong fisik yang besar, gairah kerja yang tinggi, serta kemampuan adaptif untuk menyatu sepenuhnya dengan rangkaian tugas yang sedang dilaksanakan.

Pandangan tersebut didukung oleh Widarnandana (2019) yang menjelaskan bahwa *work engagement* membantu individu membangun energi positif, kesadaran penuh, dan sikap yang lebih optimis terhadap pekerjaan. Seppälä dkk., (2009), juga menyatakan bahwa *work engagement* ditandai oleh adanya perasaan positif dan keterhubungan yang kuat dengan pekerjaan. Selain itu,

Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) menjelaskan bahwa *work engagement* mencakup kepuasan emosional dan komitmen motivasional yang mendorong individu untuk berpartisipasi secara aktif. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi umumnya mampu memandang tantangan sebagai bagian dari proses kerja yang perlu dihadapi dan diselesaikan (Yudiani, 2017). Kesesuaian antara harapan individu dan pekerjaan yang dijalani juga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki (Wicaksono, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan definisi *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) sebagai landasan konseptual utama. *Work engagement* dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh *vigor*, *dedication*, serta *absorption*. Karakteristik ini merefleksikan optimalisasi kapasitas energi, gairah profesional, rasa bangga, hingga peleburan fokus individu terhadap perannya. Karyawan dengan derajat keterikatan kerja yang superior cenderung memperlihatkan kontribusi aktif serta bersedia menginvestasikan aspek kognitif, afektif, dan fisik secara simultan demi menuntaskan tanggung jawab profesinya. Kerangka berpikir inilah yang diimplementasikan sebagai tolok ukur dalam menganalisis dan mengonstruksikan data *work engagement* pada personel operasional lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta.

## 2. Aspek-aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* dijelaskan sebagai suatu kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan tiga dimensi utama, yaitu:

### a. *Vigor* (semangat)

*Vigor* atau semangat menggambarkan tingkat energi kerja yang tinggi, ketahanan mental yang kuat, serta muncul kemauan untuk mengerahkan usaha yang maksimal dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang memiliki semangat kerja tidak hanya menunjukkan performa yang konsisten, tetapi mampu mempertahankan komitmen dalam menghadapi tekanan maupun kesulitan dalam bekerja. Adanya semangat dalam bekerja, menimbulkan rasa antusias dan daya juang yang tinggi terhadap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### b. *Dedication* (dedikasi)

*Dedication* atau dedikasi mencerminkan suatu keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan, keadaan ini dapat berupa manifestasi dari perasaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut bermakna, menginspirasi, adanya kebanggaan, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan. Individu yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, merasakan bahwa adanya nilai sendiri dan tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan. Dedikasi memberikan individu keterikatan emosional yang kuat dan cenderung merasa bangga dengan pekerjaan yang dijalani.

c. *Absorption* (penghayatan)

*Absorption* atau penghayatan mencerminkan keadaan individu yang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan. Penghayatan ini dikatakan juga ‘terlena’ seperti merasa senang dalam aktivitas kerja sehingga individu merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat tanpa disadari. Individu akan sulit melepaskan diri dari pekerjaan meskipun diberikan kesempatan untuk berhenti. Aspek penghayatan ini bersifat stabil dan berkelanjutan.

*Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang menyeluruh dengan tiga aspek yang mencerminkan tingginya energi dan ketahanan mental, keterlibatan emosional yang bermakna, dan penghayatan penuh individu dalam pekerjaan sehingga dapat menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani. Maka, disimpulkan bahwasanya aspek *vigor* mengindikasikan tingginya kapasitas vitalitas fisik, ketahanan mental, serta dorongan internal individu untuk mengerahkan performa terbaiknya saat bekerja. Selanjutnya, aspek *dedication* merepresentasikan bentuk keterikatan emosional yang kokoh yang diejawantahkan melalui rasa berharga dan kepemilikan tujuan yang jelas atas perannya. Adapun *absorption* mengacu pada kondisi psikologis saat seorang pekerja sepenuhnya terabsorpsi dalam aktivitas profesionalnya, hingga menciptakan keterlibatan mendalam yang membuatnya sulit melepaskan diri dari rangkaian tugas yang dihadapi.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), terdapat dua faktor utama yang berpengaruh terhadap *work engagement* antara lain, sebagai berikut:

#### a. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

*Job demands* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, serta organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental secara berkelanjutan, bahkan mampu menimbulkan beban kerja atau stres kerja jika berlangsung secara terus-menerus. Tuntutan pekerjaan tidak selalu bersifat negatif, tuntutan dapat berubah menjadi stresor ketika kebutuhan kerja melebihi kemampuan individu dalam jangka panjang (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job demands* sendiri terbagi menjadi dua, yaitu *workload* yaitu beban kerja dengan pekerjaan yang menuntut individu untuk bekerja keras dalam menghadapi tekanan waktu serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaan. Serta, *emotional demands* yaitu tuntutan emosional yang membawa sejauh mana pekerjaan menuntut individu untuk mengelola emosi terutama ketika pekerjaan tersebut berhubungan dengan orang lain.

#### b. *Job resources* (sumber daya pekerjaan)

*Job resources* merupakan faktor utama yang memengaruhi dalam peningkatan keterlibatan kerja. Sumber daya kerja mencakup aspek-aspek pekerjaan yang berfungsi mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan pekerjaan, dan mendorong perkembangan individu. Ada beberapa tingkatan

perbedaan *job resources* yang dibagi menjadi, yaitu tingkat tugas (*task level*) berupa timbal balik kinerja individu, tingkat hubungan sosial (*interpersonal level*) berupa dukungan sosial antar atau dari rekan kerja, dan tingkat organisasi (*organization level*) berupa bimbingan dari atasan. Selain itu, *job resources* juga memiliki fungsi yang berbeda diantaranya, fungsi intrinsik yang memunculkan internal serta memenuhi kebutuhan dasar psikologis dan fungsi ekstrinsik yang membantu individu mencapai tujuan dan keberhasilan pekerjaan.

*Job resources* berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari *job demands*. Adanya dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang positif, individu akan mampu menghadapi tekanan kerja tanpa kehilangan semangat dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya. Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang memengaruhi *work engagement* adalah *job resources* yang mencakup umpan balik kinerja, dukungan sosial antar rekan kerja, dan bimbingan dari atasan. Sumber daya kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, dan keterikatan emosional dalam pekerjaan. Sedangkan, *job demands* secara tidak langsung memiliki peranan yang dapat menurunkan keterikatan kerja jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

## B. Employee Well-Being

### 1. Definisi *Employee Well-Being*

*Employee well-being* adalah suatu kondisi kesejahteraan karyawan yang didasarkan pada persepsi individu terhadap pekerjaannya (Zheng dkk., 2015). Terdapat tiga dimensi utama yang membentuk *employee well-being* yaitu, *psychological well-being*, *workplace well-being*, dan *life well-being*, yang menyebabkan kondisi holistik selain kepuasan terhadap pekerjaan. Namun, kondisi kesejahteraan karyawan ini juga mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi, lingkungan kerja, dan pertumbuhan psikologis individu.

Selain itu, Adams (2019) menyebutkan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi karyawan yang sehat secara fisik, mental, serta emosional yang cenderung memberikan kinerja optimal pada pekerjaan. Kondisi ini membuat individu memiliki kualitas hidup yang lebih baik dan mengurangi risiko yang akan berdampak pada produktivitas. Maka, *employee well-being* menunjukkan hubungan yang seimbang antara kesejahteraan individu dengan peningkatan kinerja individu dalam sebuah organisasi.

*Employee well-being* merujuk pada suatu perasaan individu terhadap diri sendiri maupun pada pekerjaan yang dijalani (Maria & Evangelia, 2021). Selain itu juga, kondisi kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan terhadap gaji, hubungan antar rekan kerja dan atasan, serta kondisi kerja. Dengan demikian, *employee well-being* dipahami sebagai kondisi kesejahteraan yang tercermin dari perasaan terhadap diri sendiri maupun

pekerjaannya, dipengaruhi oleh kepuasan terhadap gaji, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan definisi *employee well-being* yang dikemukakan oleh Zheng dkk., (2015) sebagai landasan konseptual utama. *Employee well-being* dipahami sebagai kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh yang didasarkan pada persepsi subjektif individu terhadap pengalaman hidup dan pekerjaannya. Kondisi holistik ini ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *psychological well-being*, *workplace well-being*, dan *life well-being*. Melalui ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan karyawan tidak hanya dicerminkan oleh kepuasan kerja semata, melainkan juga mencakup keseimbangan antara pertumbuhan psikologis individu, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta kualitas kehidupan personal secara umum. Definisi ini digunakan sebagai acuan dalam memahami dan mengukur tingkat *employee well-being* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita.

## **2. Aspek-aspek *Employee Well-Being***

Menurut Zheng dkk., (2015), terdapat tiga aspek utama *employee well-being* diantara lain, sebagai berikut:

### **a. *Life well-being***

Aspek ini berkaitan dengan kesejahteraan individu dalam kehidupan secara menyeluruh, mencakup kesehatan inidvidu, kondisi pribadi, dan kualitas kehidupan keluarga. Aspek *life well-being* mencerminkan emosi,

pengalaman sehari-hari, dan keadaan emosional individu, termasuk hubungan antaranggota keluarga dan situasi emosional pada lingkungan keluarga yang memengaruhi kesejahteraan individu. *Life well-being* menegaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tempat kerja melainkan dipengaruhi oleh kondisi kehidupan pribadi individu dan keluarga yang berkontribusi terhadap keseimbangan dan kualitas hidup secara keseluruhan.

b. *Workplace well-being*

Aspek ini mencakup berbagai elemen yang berkaitan langsung dengan kondisi dan pengalaman individu di tempat kerja, termasuk lingkungan kerja, kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, dan gaya manajemen. *Workplace well-being* menggambarkan kebijakan, praktik, dan situasi kerja yang mendukung kenyamanan, keamanan, serta kepuasan individu dalam menjalankan pekerjaan. *Workplace well-being* menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kebijakan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kesejahteraan di tempat kerja.

c. *Psychological well-being*

Aspek ini berfokus pada dimensi psikologis dari kesejahteraan individu, mencakup proses belajar, pertumbuhan individu, pencapaian dalam hidup, serta aktualisasi diri. *Psychological well-being* menggambarkan kemampuan individu dalam memahami, mengembangkan, dan memaknai

dirinya dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk pekerjaan. Konsep ini mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pengelolaan lingkungan, pengembangan diri, serta tujuan hidup, yang secara keseluruhan menunjukkan kapasitas individu untuk menjalani hidup secara sehat, mandiri, dan bermakna.

Ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang bersifat holistik, yang tidak hanya berfokus pada pengalaman karyawan dalam konteks pekerjaan, juga mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi, lingkungan kerja, serta perkembangan psikologis individu. Penyelarasan ketiga dimensi ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan terbentuk melalui interaksi antara faktor personal, situasional, dan psikologis yang secara bersama-sama mendukung peningkatan kualitas hidup, kesehatan mental, serta optimalisasi kinerja karyawan.

### **C. Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Employee Well-Being* pada Karyawan Kerja Lapangan**

*Employee well-being* dan *work engagement* merepresentasikan dua domain yang saling bertautan secara signifikan di dalam literatur perilaku organisasi. Penilaian terhadap *employee well-being* mengindikasikan kualitas hidup dan kenyamanan seorang karyawan di tempat kerja, di mana hal tersebut mencakup pemenuhan kebutuhan pada aspek mental, emosional, hubungan antarpribadi, hingga kondisi fisik selama menjalankan aktivitas operasionalnya (Zheng dkk., 2015). Sementara itu, *work engagement* mengacu pada bentuk konfigurasi psikologis positif yang mencerminkan afeksi mendalam karyawan, yang ditengarai

oleh kemunculan karakteristik *vigor*, *dedication*, serta *absorption* selama mereka mengeksekusi rangkaian tanggung jawab pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Kedua variabel tersebut sama-sama berkaitan dengan pengalaman positif individu di lingkungan kerja. Hubungan keduanya menjadi penting karena dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja maupun efektivitas perilaku kerja karyawan.

*Employee well-being* dipandang sebagai salah satu fondasi yang mendukung munculnya keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki kondisi fisik dan psikologis yang baik cenderung memiliki energi yang lebih besar untuk menjalankan pekerjaannya. Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi, optimisme, dan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih mudah menunjukkan antusiasme dan keterlibatan selama bekerja. Perasaan positif yang muncul dari kesejahteraan kerja menjadi modal penting dalam membangun *work engagement*.

Pandangan tersebut diperkuat oleh Sitorus dan Primanita (2024) yang menyatakan bahwa *employee well-being* muncul ketika berbagai kebutuhan dasar individu dapat terpenuhi di lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong terbentuknya rasa nyaman, aman, dan memiliki terhadap organisasi. Ketika individu merasa dihargai dan diperhatikan, keterlibatan terhadap pekerjaan juga cenderung meningkat. Karyawan akan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan kerja yang positif.

Hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* juga didukung oleh berbagai hasil penelitian empiris. Zamralita dan Wilis (2023) membuktikan bahwa tingginya indikator *well-being* pada karyawan berbanding lurus dengan kepemilikan orientasi dan cara pandang yang lebih positif terhadap perannya di dalam organisasi. Dampak turunannya, para pekerja ini mengindikasikan resiliensi yang lebih tangguh dalam mengadaptasi tekanan tugas sekaligus mempertahankan stabilitas gairah kerja saat mengeksekusi aktivitas profesional mereka. Hasil penelitian Sitorus dan Primanita (2024) membuktikan adanya tautan searah yang signifikan antara dimensi *employee well-being* dan tingkat *work engagement* karyawan. Rekam jejak empiris ini memperlihatkan bahwa derajat kenyamanan dan kesejahteraan yang diinternalisasi oleh pekerja berkontribusi nyata dalam mendongkrak intensitas keterlibatan serta dedikasi profesional mereka di dalam organisasi.

Selain mendorong keterikatan kerja, *work engagement* juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan individu. Hakanen dan Schaufeli (2012) menjelaskan bahwa individu yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan cenderung merasakan makna, kepuasan, dan kebahagiaan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki engagement tinggi biasanya menunjukkan antusiasme serta rasa bangga terhadap pekerjaannya. Pengalaman positif tersebut dapat memperkuat kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu. Hubungan antara kedua variabel tersebut mengindikasikan adanya dinamika resiprokal (timbang balik), di mana eksistensi masing-masing variabel bertindak sebagai stimulator yang mengoptimalkan satu sama lain.

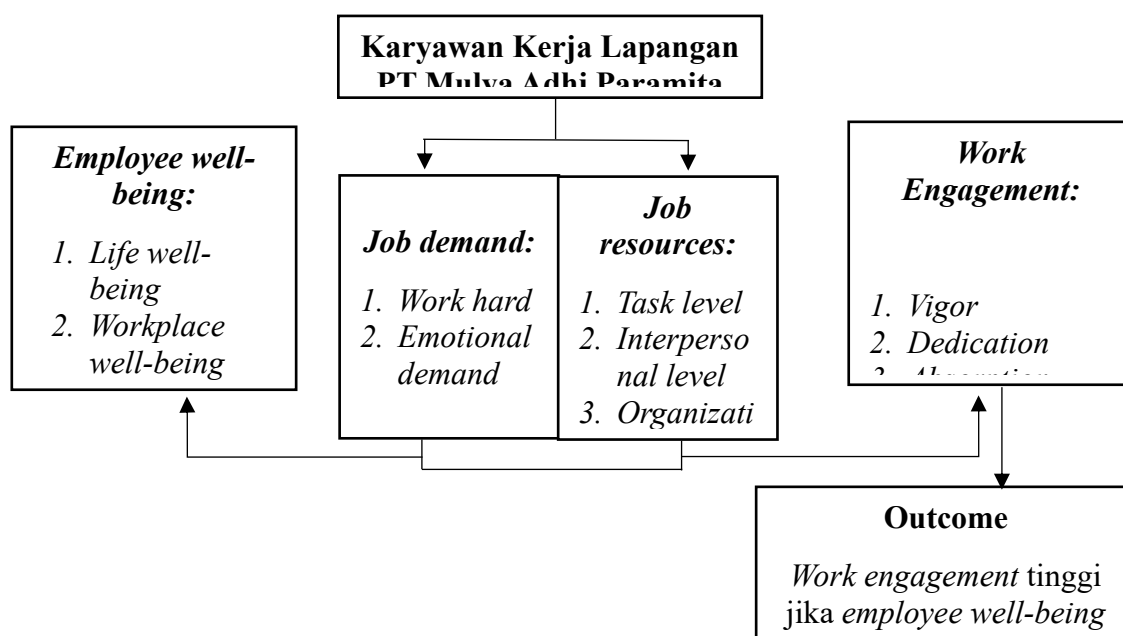
Sebaliknya, rendahnya *employee well-being* berpotensi menurunkan tingkat *work engagement*. Kondisi seperti stres berkepanjangan, kelelahan emosional, serta minimnya dukungan sosial dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja individu. Prakash dan Kashyap (2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan yang rendah dapat meningkatkan risiko burnout yang berdampak pada menurunnya keterlibatan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Putri dkk., (2024) yang menyatakan bahwa kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Akibatnya, individu menjadi lebih sulit untuk mempertahankan fokus, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu membutuhkan sumber daya yang memadai untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. *Employee well-being* dapat dipandang sebagai sumber daya personal yang membantu individu mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Ketika kesejahteraan individu berada pada tingkat yang baik, kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja juga akan meningkat. Keadaan tersebut mendorong munculnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang menjadi karakteristik utama *work engagement*.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, *employee well-being* memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Kesejahteraan yang tinggi memungkinkan individu memiliki energi, motivasi, dan kondisi psikologis yang lebih stabil dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang tinggi dapat memperkuat pengalaman positif yang mendukung kesejahteraan

individu. Hubungan yang saling berkaitan tersebut mengindikasikan bahwa baik *employee well-being* maupun *work engagement* memegang fungsi krusial dalam menstimulasi terciptanya atmosfer kehidupan kerja yang ideal dan produktif bagi karyawan. Semakin baik tingkat *employee well-being* yang dimiliki individu, semakin besar pula peluang munculnya *work engagement* yang tinggi.

**Gambar 1. Hubungan *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement***



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan tinjauan pustaka diatas, dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis berupa adanya hubungan positif antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Semakin tinggi *employee well-being*, maka *work engagement* akan makin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika *employee well-being* makin rendah, maka *work engagement* karyawan akan makin rendah pula.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merujuk pada fenomena berupa sifat maupun manifestasi khusus yang memiliki derajat keragaman tertentu serta dapat diuji validitas ukurnya, di mana eksistensinya bertindak sebagai fokus analisis utama dalam riset ini (Sugiyono, 2019). Secara konseptual, variabel dalam suatu studi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Eksistensi variabel bebas merujuk pada faktor yang memberikan stimulus atau kontribusi perubahan, sedangkan variabel terikat dikonseptualisasikan sebagai objek yang mengonfirmasi dampak atau menjadi konsekuensi logis dari intervensi yang dilakukan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2019). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Tergantung (Y) : *Work Engagement*

Variabel Bebas (X) : *Employee Well-being*

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

## **1. *Work Engagement***

*Work engagement* dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai kondisi psikologis positif yang dimiliki karyawan kerja lapangan, yang menggambarkan sejauh mana mereka merasa berenergi, bangga, dan terikat sepenuhnya dengan pekerjaan. Tingkat *work engagement* karyawan diidentifikasi dan diukur berdasarkan tiga aspek utama menurut teori Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Pengukuran variabel ini mengimplementasikan instrumen berupa skala *work engagement* yang dikonstruksikan secara spesifik oleh peneliti berdasarkan sintesis ketiga komponen di atas. Melalui alat ukur ini, data yang diperoleh akan berwujud skor kuantitatif numerik. Perolehan total skor yang semakin optimal pada alat ukur ini memberikan indikasi kuat mengenai tingginya derajat *work engagement* pada karyawan kerja lapangan. Adapun tren penurunan pada skor total mengonfirmasi manifestasi keterikatan kerja yang juga berada pada tingkat yang rendah di kalangan pekerja tersebut.

## **2. *Employee Well-Being***

*Employee well-being* dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan kerja lapangan mengenai kualitas pengalaman hidup mereka di tempat kerja, yang mencakup kenyamanan emosional (afek positif) serta keberfungsian psikologis yang optimal dalam menjalankan peran sebagai karyawan kerja lapangan. Variabel ini diidentifikasi dan diukur berdasarkan

dimensi *employee well-being* berdasarkan teori menurut Zheng dkk., (2015) yang meliputi tiga dimensi utama yaitu, *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Pengukuran variabel ini mengimplementasikan instrumen berupa skala *employee well-being* yang dikonstruksikan secara spesifik oleh peneliti berdasarkan sintesis tiga dimensi utama di atas. Melalui alat ukur ini, data yang diperoleh akan berwujud skor kuantitatif numerik. Perolehan total skor yang semakin optimal pada alat ukur ini memberikan indikasi kuat mengenai tingginya kenyamanan serta status kesejahteraan karyawan kerja lapangan saat menjalankan tugasnya. Adapun tren penurunan pada skor total mengonfirmasi manifestasi *employee well-being* yang juga berada pada tingkat yang rendah di kalangan pekerja tersebut.

### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019), populasi merepresentasikan himpunan keseluruhan subjek atau entitas penelitian yang memiliki homogenitas serta spesifikasi sifat tertentu sesuai ketetapan peneliti. Eksistensi kelompok besar ini bertindak sebagai sasaran evaluasi kontekstual, di mana hasil generalisasi atas analisis data dari kelompok tersebut akan membuahkan kesimpulan akhir dari riset yang dijalankan. Dalam konteks perusahaan manufaktur maupun industri serupa, struktur organisasi operasional umumnya terbagi ke dalam beberapa fungsi utama seperti produksi, *quality and safety*, *material handling*, *warehousing*, dan logistik (Heizer dkk., 2017). Sejalan dengan pandangan Stevenson (2020), yang menyebutkan bahwa industri modern mengelompokkan

aktivitas operasional ke dalam unit-unit seperti produksi, operator, pengemasan, dan distribusi untuk memastikan alur kerja berjalan lebih sistematis. Departemen operasional merupakan inti dari proses bisnis perusahaan karena memiliki tuntutan kerja yang tinggi, risiko teknis yang lebih besar, serta dinamika koordinasi yang kompleks. Heizer dkk. (2017), menjelaskan bahwa operasional merupakan pusat aktivitas yang menentukan kualitas output perusahaan, sehingga karyawan di dalamnya lebih rentan mengalami tekanan, kelelahan, serta variasi kinerja lainnya. Sebagian besar karyawan pada unit merupakan pekerja lapangan yang menjalankan tugas inti, seperti produksi, pemindahan material, pengawasan keselamatan, pengecekan kualitas, hingga distribusi, yang membuat karyawan sangat sensitif terhadap perubahan lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa batasan masa kerja satu tahun didasarkan karena karyawan dengan masa kerja tersebut diangkat telah melewati fase sosialisasi organisasional awal dan adaptasi budaya kerja secara penuh. Maka, berdasarkan uraian di atas, karakteristik populasi dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Berstatus aktif sebagai karyawan PT Mulya Adhi Paramita,
- b. Merupakan karyawan kerja lapangan di departemen operasional,
- c. Bekerja di perusahaan selama lebih dari satu tahun.

Maka, berdasarkan karakteristik diatas jumlah populasi penelitian secara keseluruhan sebanyak 150 orang.

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dikonseptualisasikan sebagai subset atau kelompok kecil yang diambil dari populasi dengan batasan jumlah dan homogenitas sifat tertentu. Keberadaan subset ini difungsikan sebagai representasi empiris dalam pengumpulan informasi riset, di mana kesimpulan yang dihasilkan nantinya dianggap absah untuk mewakili dinamika makro dari keseluruhan populasi. (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *cluster random sampling* merupakan sebuah metode penarikan sampel probabilistik yang pelaksanaannya bertumpu pada pemilihan kluster, kelompok, atau unit area tertentu di dalam populasi secara acak. Unit-unit kelompok yang terpilih secara acak inilah yang kemudian ditetapkan oleh peneliti sebagai representasi subjek yang akan dianalisis dalam investigasi ilmiah. Pada penelitian ini, populasi karyawan kerja lapangan terbagi ke dalam beberapa unit kerja. Berdasarkan hasil penggalan informasi di PT Mulya Adhi Paramita, karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita yang berada di departemen operasional, bekerja di luar lingkungan kantor utama, serta telah bekerja lebih dari satu tahun berjumlah 150 karyawan.

**Tabel 1. Daftar Populasi Penelitian**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah Populasi Karakteristik</b>
Operasional	24
Logistik	20
<i>Warehouse</i>	11
Operator	15
Produksi	14

<i>Maintenance and Engineer</i>	13
<i>Recound Drum</i>	24
<i>Recycling</i>	16
<i>Driver</i>	12
<b>Total</b>	<b>150</b>

Dalam menetapkan besaran sampel yang representatif, penelitian ini mengaplikasikan rumus Slovin dengan ambang batas signifikansi sebesar 5%. Pendekatan matematis ini dipilih sebagai instrumen determinasi ukuran sampel karena totalitas populasi dalam studi ini telah teridentifikasi secara pasti, dengan tetap mengintegrasikan parameter tingkat kesalahan atau taraf signifikansi yang dapat ditoleransi (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pertimbangan tersebut, penentuan kuantitas sampel untuk pengujian statistik dalam riset ini dieksekusi melalui penerapan rumus Slovin dengan sistematisasi sebagai berikut:

**Keterangan:**

n = Sampel

N = Populasi

e = Tarif signifikansi (5%)

$$\begin{aligned} \mathbf{n} &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \mathbf{n} &= \frac{150}{1 + 150 \cdot 0.05^2} \\ \mathbf{n} &= \frac{150}{1 + 150 \cdot 0.0025} \\ \mathbf{n} &= \frac{150}{1 + 0.375} \\ \mathbf{n} &= \frac{150}{1.375} \\ \mathbf{n} &= \mathbf{109,09 \approx 109} \end{aligned}$$

Berdasarkan pada rumus disertai data populasi sejumlah 150 karyawan, jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 109,09 atau dibulatkan menjadi 109 karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita. Tahapan setelah penetapan jumlah subjek selesai dilakukan adalah mengeksekusi pengundian kluster secara acak pada 9 unit kerja yang tersedia di dalam populasi. Melalui pendekatan *cluster random sampling* ini, peneliti menjadikan segmentasi unit kerja tempat karyawan bernaung sebagai fondasi pengelompokan (kluster) sebelum dilakukan penarikan sampel akhir.

Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa unit-unit kerja dalam departemen operasional memiliki karakteristik pekerjaan lapangan yang relatif serupa, sehingga tidak diperlukan pembagian sampel secara proporsional pada setiap *cluster*. Berdasarkan hasil pengundian, *cluster* yang terpilih meliputi unit kerja berupa divisi operasional, logistik, *warehouse*, operator, produksi, *maintenance and engineer*, dan *driver*. Seluruh anggota dalam *cluster* yang terpilih tersebut diikutsertakan sebagai sampel penelitian, karena jumlah totalnya telah memenuhi kebutuhan minimal sampel, yaitu sebanyak 109 karyawan.

Instrumen atau alat ukur yang telah disusun tidak dapat langsung digunakan dalam pengumpulan data penelitian utama (Rangkuti, 2017), karena perlu melalui tahap uji coba kepada sejumlah subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Uji coba kuesioner memerlukan minimal 30 responden, sehingga dalam penelitian ini uji coba dilakukan pada 40 responden yang memenuhi kriteria awal target penelitian. Responden uji coba berasal dari sebagian populasi yang tidak

termasuk dalam sampel penelitian utama, yaitu divisi kerja *recound drum* dan *recycling*.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data dikonseptualisasikan sebagai pendekatan sistematis dan terstruktur untuk memperoleh data lapangan yang relevan dengan tujuan penelitian, yang lazimnya mengintegrasikan metode observasi, wawancara, atau kuesioner. Dalam riset kuantitatif ini, kuesioner difungsikan sebagai teknik utama dalam mengumpulkan data, sedangkan instrumen pengukuran yang diaplikasikan berwujud skala psikologi yang disusun berdasarkan operasionalisasi aspek teoretis masing-masing variabel. Perangkat ukur psikologis yang dilibatkan dalam penelitian ini menargetkan dua domain utama, yang diwujudkan melalui Skala *Employee Well-being* serta Skala *Work Engagement*.

Skala penelitian terdiri atas sejumlah pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang disusun menggunakan model penilaian Likert dengan empat alternatif jawaban. Pada Skala *Employee Well-being*, pilihan jawaban meliputi Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun pada Skala *Work Engagement*, alternatif jawaban yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif respons untuk mempermudah proses penarikan kesimpulan dan mengurangi ambiguitas jawaban, karena tidak disediakan pilihan respons netral yang berpotensi menimbulkan kerancuan dalam interpretasi data.

Aturan penskoran instrumen ini mengacu pada model skala Likert dengan rentang nilai satu sampai empat. Pada indikator kesejahteraan karyawan, butir pernyataan *favorable* dinilai dengan bobot empat untuk respons Sangat Sesuai (SS), tiga untuk Sesuai (S), dua untuk Tidak Sesuai (TS), dan satu untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun untuk butir *unfavorable*, matriks penilaian dibalik secara total demi menjaga konsistensi arah pengukuran. Prosedur penilain serupa namun dengan redaksi opsi yang berbeda juga diterapkan pada Skala *Work Engagement*. Pernyataan positif dinilai secara linier dari angka empat bagi jawaban Sangat Setuju (SS) hingga angka satu bagi Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaliknya, pada pernyataan negatif, urutan tersebut dieliminasi dan dibalik sehingga pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) dinilai dengan angka empat, sedangkan Sangat Setuju (SS) dinilai dengan angka satu.

### **1. Skala *Work Engagement***

Skala *work engagement* disusun dan dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2006), yang menyebutkan bahwa aspek *work engagement* terbagi menjadi tiga aspek utama yaitu:

#### **a. *Vigor* (semangat)**

Dimensi ini merepresentasikan kapasitas energi, resiliensi mental, serta besarnya komitmen personal individu dalam mengerahkan usaha terbaik demi menyelesaikan tanggung jawab profesinya. Personel yang menginternalisasi determinasi tinggi cenderung memperlihatkan persistensi

dan motivasi yang kuat, sekalipun dihadapkan pada situasi penuh tekanan atau hambatan operasional di lingkungan kerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dimensi ini merefleksikan eksistensi ikatan emosional yang mendalam antara individu dengan aktivitas profesionalnya, yang dimanifestasikan melalui munculnya rasa kebermaknaan, inspirasi, antusiasme, kebanggaan, serta penerimaan terhadap tantangan tugas. Melalui internalisasi aspek tersebut, karyawan akan mengonstruksikan persepsi bahwa peran serta tanggung jawab yang mereka emban memiliki nilai intrinsik dan orientasi tujuan yang fundamental.

c. *Absorption* (penghayatan)

Dimensi ini merefleksikan sebuah kondisi di mana seorang personel secara totalitas terabsorpsi atau larut ke dalam aktivitas profesionalnya, sehingga menciptakan persepsi waktu yang berjalan sangat cepat serta memicu resistensi untuk mengalihkan perhatian dari tanggung jawab tersebut. Manifestasi psikologis ini cenderung bersifat ajek (stabil) dan persisten dalam jangka panjang apabila karyawan menginternalisasi rasa nikmat selama menuntaskan agenda kerjanya..

**Tabel 2. *Blueprint* Skala *Work Engagement***

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total (N)	Bobot (%)
			F	UF		

1	<i>Vigor</i>	Memiliki energi dan kekuatan saat bekerja	2	2	12	33,3
		Merasa antusias ketika memulai hari untuk bekerja	2	2		
		Memiliki ketekunan dalam menghadapi hambatan selama bekerja	2	2		
2	<i>Dedication</i>	Memiliki kebanggaan dalam pekerjaan yang dimiliki	2	2	12	33,3
		Memiliki inspirasi dan semangat dalam bekerja	2	2		
		Merasa bahwa pekerjaan yang sekarang bermakna dan menantang	2	2		
3	<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi penuh saat bekerja	2	2	12	33,3
		Merasa senang bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi	2	2		
		Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang sekarang	2	2		
<b>Total</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

## 2. Skala *Employee Well-Being*

Skala *employee well-being* disusun dan dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Zheng dkk. (2015) yang menyebutkan bahwa skala *employee well-being* terdiri kedalam tiga aspek yaitu:

### a. *Life well-being*

Aspek yang menggambarkan kesejahteraan individu dalam kehidupan pribadi, meliputi perawatan diri, kondisi emosional, serta kualitas hubungan keluarga. Kesejahteraan karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi kehidupan sehari-hari di luar lingkungan kerja.

b. *Workplace well-being*

Aspek yang mencakup kondisi dan pengalaman karyawan di lingkungan kerja, termasuk kompensasi, perlindungan kerja, fasilitas, gaya manajemen, dan pengaturan kerja. Aspek ini menunjukkan sejauh mana kebijakan dan situasi kerja mendukung kenyamanan, keamanan, serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas.

c. *Psychological Well-being*

Aspek yang berfokus pada dimensi psikologis kesejahteraan, meliputi pertumbuhan pribadi, pencapaian diri, hubungan positif, otonomi, pengelolaan lingkungan, dan tujuan hidup. Aspek ini mencerminkan kemampuan individu untuk menerima diri, berkembang, mengambil keputusan secara mandiri, serta menemukan makna dalam kehidupannya.

**Tabel 3. Blueprint Skala Employee Well-Being**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total (N)	Bobot (%)
			F	UF		
1	<i>Life well-being</i>	Merasa puas dengan kondisi dan kualitas hidup	1	1	10	29

		Memiliki perasaan yang berada dekat dengan tujuan hidup	1	1		
		Adanya kebahagiaan dalam kehidupan	1	1		
		Menilai bahwa kehidupan berada dalam situasi yang baik	1	1		
		Memiliki hidup yang terasa menyenangkan dan penuh aktivitas positif	1	1		
2	<i>Workplace well-being</i>	Merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sekarang	1	1	12	35
		Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan	1	1		
		Merasa senang saat melakukan pekerjaan	1	1		
		Memiliki usaha menciptakan rasa berdaya di tempat kerja	1	1		
		Memiliki makna dan tujuan dalam bekerja	1	1		
		Merasa puas terhadap capaian dalam pekerjaan	1	1		
3	<i>Psychological Well-being</i>	Merasa berkembang dari waktu ke waktu	1	1	12	35
		Mampu menjalankan fungsi kehidupan sehari-hari	1	1		
		Mampu menilai diri sendiri secara positif dan percaya diri	1	1		
		Memiliki kemampuan memberi dan berbagi waktu	1	1		

	Mampu mengatur waktu dan prioritas	1	1		
	Memiliki kepuasan komunikasi yang mendalam dengan orang terdekat	1	1		
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3, terdapat perbedaan proporsi bobot dan jumlah aitem pada masing-masing aspek dalam *blueprint* skala *Employee Well-being*. Perbedaan bobot ini sebenarnya mengikuti teori Zheng dkk., (2015) secara konsisten. Karena tiap satu indikator selalu diwakili oleh sepasang aitem (*favorable* dan *unfavorable*), maka otomatis persentasenya mengikuti jumlah indikator yang ada pada masing-masing aspek. Aspek *workplace well-being* (35%) dan *psychological well-being* (35%) sengaja ditekankan lebih banyak karena menurut teori, kedua ranah profesional inilah yang paling bersentuhan langsung dengan mental, kondisi fisik, dan operasional harian karyawan di lapangan. Sementara itu, aspek *life well-being* (29%) tetap diukur sebagai faktor pendukung kehidupan personal mereka di luar jam kerja.

## E. Analisis Psikometri Alat Ukur

### 1. Daya Beda Aitem

Analisis daya beda aitem diorientasikan untuk memverifikasi efektivitas masing-masing butir pernyataan dalam mendukung fungsi pengukuran alat ukur secara komprehensif. Parameter yang digunakan dalam evaluasi ini didasarkan pada nilai koefisien korelasi yang terbentuk antara skor butir dengan skor

komposit alat ukur. Dalam komputasinya, formula korelasi *Product Moment* dari Pearson diterapkan guna mengidentifikasi sejauh mana fluktuasi skor pada tiap instrumen aitem berjaln kelindan dengan skor total skala (Azwar, 2017). Batas signifikansi untuk menentukan kualitas daya pembeda yang reliabel dalam studi ini adalah perolehan indeks korelasi aitem-total sebesar  $r \geq 0,30$  atau lebih. Bagi butir-butir kuisisioner yang tidak mampu memenuhi standar kuantitatif tersebut, peneliti mengambil tindakan metodologis berupa eliminasi total ataupun revisi terhadap kalimat pernyataan. Meskipun demikian, seleksi aitem juga mempertimbangkan cakupan aspek dalam konstruk agar keseluruhan variabel tetap terwakili (Azwar, 2017).

## **2. Validitas**

Validitas skala dalam penelitian ini diuji melalui validitas tampak dan validitas isi. Validitas tampak (*face validity*) dilakukan dengan menilai sejauh mana tampilan dan perumusan aitem sesuai dengan definisi konseptual variabel yang diukur. Sedangkan, validitas isi atau *content validity* merupakan penilaian yang dilakukan oleh ahli melalui proses *expert judgment* untuk memastikan bahwa aitem-aitem sudah mewakili seluruh aspek konstruk.

## **3. Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu instrumen (Azwar, 2025). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.95.4.0 dengan menghitung koefisien *Alpha Cronbach's*. Koefisien ini digunakan untuk menilai

konsistensi internal, yaitu sejauh mana aitem-aitem skala saling berkorelasi dan mengukur konstruk yang sama. Nilai koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin mendekati angka 1,00., maka semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen tersebut. Dengan demikian, skala dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* menunjukkan kategori tinggi atau mendekati nilai maksimum.

#### **F. Analisis Data**

Pengolahan data dalam studi ini diorientasikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui penerapan metode statistik parametrik. Secara spesifik, pendekatan komputasi yang diaplikasikan adalah analisis regresi linear sederhana guna mengonfirmasi arah dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Menurut Sugiyono (2019), regresi sederhana digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel kriterium berdasarkan perubahan pada variabel prediktor. Pemilihan teknik analisis ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui hubungan serta kontribusi variabel prediktor terhadap variabel kriterium. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Kedua uji tersebut diperlukan untuk memastikan terpenuhinya prasyarat penggunaan regresi sederhana. Apabila data memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, maka analisis regresi sederhana dapat digunakan sebagai teknik analisis utama. Seluruh proses pengolahan dan analisis data, termasuk uji asumsi dan uji hipotesis, dilakukan dengan menggunakan program *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.95.4.0.

## 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengonfirmasi kelayakan sebaran data riset, khususnya dalam melihat apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Kepastian mengenai pemenuhan asumsi sebaran ini berfungsi sebagai landasan dasar sebelum melangkah ke tahapan komputasi statistik parametrik selanjutnya. Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa model analisis parametrik dapat diterapkan dengan tepat. Evaluasi normalitas dalam penelitian ini dieksekusi via uji *Kolmogorov-Smirnov* memanfaatkan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 0.95.4.0. Parameter sebaran data dinyatakan memenuhi asumsi normal apabila indeks signifikansi yang diperoleh menunjukkan nilai  $p > 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai  $p < 0,05$ , maka distribusi data disimpulkan tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas diaplikasikan untuk mengonfirmasi apakah korelasi antara variabel prediktor dan kriterium memiliki tren garis lurus. Dalam studi ini, analisis linearitas dieksekusi via *Q-Q plot* menggunakan bantuan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 0.95.4.0. Asumsi linearitas dinyatakan terpenuhi apabila representasi visual sebaran titik data merapat di sepanjang lintasan garis diagonal serta menyebar secara acak tanpa membentuk pola geometris tertentu.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan**

###### **a. Profil PT Mulya Adhi Paramita Jakarta**

Subjek penelitian, karakteristik subjek penelitian, serta lokasi penelitian merupakan prosedur penting yang menjadi suatu tahap awal dalam pelaksanaan penelitian. PT Mulya Adhi Paramita, dipilih sebagai kancan penelitian dengan melibatkan karyawan kerja lapangan sebagai subjek penelitian. Sebagai bagian dari jaringan bisnis global Chamstation ASIA, perusahaan yang menjadi lokasi penelitian ini mengonsentrasikan aktivitas bisnisnya pada manufaktur kimia. Sejarah pendiriannya bermula pada tahun 1984 dengan kepemilikan aset fisik yang strategis di Jalan Kapuk Kamal Raya, Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Rekam jejak operasionalnya dalam mengelola lini produksi sekaligus rantai pasok bahan kimia kini telah membentang sepanjang 42 tahun, menjadikannya salah satu pelaku industri yang mapan di bidangnya.

Perusahaan ini melayani berbagai sektor, seperti manufaktur, konstruksi, dan industri pendukung lainnya, dengan menyediakan produk

yang digunakan sebagai bahan baku maupun bahan-bahan penunjang proses produksi. Dalam operasionalnya, perusahaan menempatkan kualitas produk, ketepatan distribusi, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja sebagai prioritas. Struktur organisasi perusahaan terdiri dari beberapa divisi, yaitu antara lain divisi produksi, operasional lapangan, pemasaran, administrasi, dan sumber daya manusia. Divisi yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan divisi yang berpaparan langsung dengan bahan kimia. Berikut penjabaran tugas karyawan kerja lapangan sesuai dengan divisi kerja yang berada di perusahaan:

**Tabel 4. Penjabaran Tugas Populasi Penelitian**

<b>Divisi Kerja</b>	<b>Tugas Karyawan</b>
Operasional	Mengkoordinasikan seluruh aktivitas teknisi di area pabrik, bertanggung jawab memastikan alur konversi berjalan sesuai dengan SOP, serta memantau jalannya produksi bahan kimia.
Logistik	Mengatur arus keluar-masuk (distribusi) bahan kimia, menangani pengiriman bahan berbahaya dan beracun, serta mengkoordinasikan jadwal bongkat muat tangki bahan kimia.
<i>Warehouse</i>	Mengatur penataan, penyimpanan, dan inventaris stok bahan kimia dalam gudang, melakukan penanganan fisik komoditas kimia, serta memastikan juga tata letak penyimpanan berdasarkan MSDS untuk menghindari reaksi kimia akibat salah penempatan.
Operator	Mengontrol langsung terhadap panel instrument, mesin-mesin produksi bahan kimia, dan juga truk muatan bahan kimia. Membaca indikator tekanan, suhu, dan laju alir zat kimia, dan melakukan penyesuaian mekanis secara langsung di area produksi.

Produksi	Memroses sintesis atau formulasi bahan produk kimia, bertanggung jawab melakukan pencampuran formula zat sesuai takaran, memantau jalannya reaksi kimia dalam skala besar, dan memastikan produk memenuhi target volume dan standar kualitas.
<i>Maintenance and engineer</i>	Bertanggung jawab dalam menjaga seluruh mekanik, Listrik, dan pipa di pabrik kimia, melakukan inspeksi rutin terhadap produksi bahan kimia, serta melakukan perbaikan darurat pada mesin guna mencegah adanya kebocoran zat kimia ataupun masalah lain.
<i>Recound Drum</i>	Menangani pengelolaana, pembersihan, dan pemulihan kelayakan pakai wadah penyimpanan (tangki) yang akan di gunakan untuk menampung bahan kimia, dan melakukan inspeksi kebocoran pada tangki sebelum diserahkan kepada divisi daur ulang ( <i>recycling</i> )
<i>Recycling Drum</i>	Menangani tangki untuk bahan kimia, melakukan pencucian bahan kimia lain yang terpapar di tangki sebelumnya, melakukan pengecatan ulang pada tangki, dan standardisasi ulang wadah agar aman digunakan tanpa adanya kontaminasi silang.
<i>Driver</i>	Mengoperasikan armada transportasi khusus, membantu dalam bongkar muat tangki kedalam truk kargo dan memastikan bahwa bahan kimia siap untuk dikirim menuju konsumen.

Karyawan kerja lapangan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses produksi, pengawasan mutu, serta pendistribusian produk. Karakteristik pekerjaan di lapangan menuntut ketelitian, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, mengingat karakteristik industri kimia yang memiliki tingkat risiko kerja relatif tinggi. Dari sisi pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan

menerapkan sistem kerja yang berorientasi pada pencapaian target operasional, efisiensi kerja, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara disiplin, mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, serta beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja industri. Sebagai instansi yang bergerak di bidang industri, PT Mulya Adhi Paramita menerapkan sistem kerja yang berorientasi pada pencapaian target, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap standar kualitas dan keselamatan.

Peneliti menemukan adanya indikasi rendah dan tinggi *work engagement* yang ditunjukkan karyawan melalui aktivitas kerja yang dilakukan pada kegiatan magang berlangsung. Kondisi ini menjadi menarik karena peneliti ingin mengetahui apakah *work engagement* pada karyawan kerja lapangan perusahaan menunjukkan indikator rendah atau tinggi. Setelah dilakukan pengumpulan dan analisis data penelitian, hasil menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* dan *employee well-being* karyawan berada pada kategori tinggi.

#### b. Alasan Pemilihan Kancha Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di PT Mulya Adhi Paramita bertujuan untuk mengkaji hubungan antara variabel psikologis yang diteliti pada karyawan kerja lapangan, yaitu *employee well-being* dan *work engagement*. Pemilihan PT Mulya Adhi Paramita sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, variabel psikologis yang diteliti terbukti memiliki peran penting terhadap kinerja dan keberlangsungan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan di industri kimia yang menuntut disiplin tinggi, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta pencapaian target operasional menjadikan karyawan PT Mulya Adhi Paramita sebagai subjek yang relevan untuk menguji hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks kerja nyata.
- 2) Topik penelitian yang mengkaji hubungan antarvariabel psikologi industri dan organisasi pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita belum pernah diangkat dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah berupa temuan empiris yang memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya pada konteks industri kimia.
- 3) Penelitian difokuskan pada karyawan kerja lapangan karena kelompok ini menghadapi tuntutan kerja yang lebih kompleks, baik secara fisik maupun psikologis, dibandingkan karyawan non-lapangan. Kondisi kerja yang melibatkan tekanan target, risiko keselamatan, serta tuntutan ketelitian memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara lebih mendalam peran faktor psikologis dalam mendukung kesejahteraan, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

- 4) PT Mulya Adhi Paramita telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di lingkungan perusahaan, sehingga memungkinkan proses pengumpulan data dilakukan secara langsung dan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah direncanakan.

## 2. Subjek Penelitian

Peneliti memilih karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita pada bagian divisi operasional yang terdiri dari beberapa bagian unit kerja, seperti produksi dan distribusi. Pemilihan subjek penelitian pada divisi ini didasarkan pada karakteristik pekerjaannya yang menuntut keterlibatan langsung dengan bahan-bahan berbahaya. Populasi dalam studi ini mencakup keseluruhan personel lapangan pada divisi operasional yang mengintegrasikan total 150 karyawan. Dalam memanifestasikan objektivitas penarikan subjek, peneliti memanfaatkan fungsi formula RAND pada *Microsoft Excel*, sebuah mekanisasi komputasi yang mengatribusikan nomor acak pada masing-masing identitas unit kerja. Dari totalitas populasi tersebut, alokasi subjek didistribusikan ke dalam dua peruntukan, yakni 40 praktisi operasional dilibatkan untuk kebutuhan uji coba instrumen (*try out*), sedangkan 109 personel lainnya ditetapkan sebagai sampel inti penelitian. Jalannya Penelitian

Pelaksanaan penelitian pada instansi terkait memerlukan perizinan administratif terlebih dahulu. Oleh karena itu, sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti mempersiapkan seluruh dokumen persyaratan perizinan yang dibutuhkan melalui Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Peneliti mengajukan surat permohonan izin uji coba skala dan pengambilan data

penelitian kepada fakultas sebagai instansi yang berwenang dalam penerbitan surat resmi penelitian. Selain itu, untuk mempermudah kelancaran pelaksanaan penelitian, peneliti juga sedang menjalani kegiatan magang di PT Mulya Adhi Paramita pada waktu penelitian berlangsung. Pada 09 Desember 2025, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro menerbitkan surat izin permohonan magang bernomor 181/UN7.F11.1/AK/XII/2025. Dengan diterbitkannya surat izin magang tersebut, maka peneliti secara resmi memperoleh izin untuk melaksanakan kegiatan magang sekaligus melakukan pengambilan data penelitian. Lalu, pada tanggal 05 Januari 2026, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro menerbitkan *ethical clearance* atau sertifikat keterangan layak etik bernomor No: 70/SERTIF/KEPPU/XII/2025 untuk menjadi salah satu syarat pelaksanaan penelitian.

Legalitas pelaksanaan riset dipenuhi melalui penerbitan Surat Izin Uji Coba Skala Nomor 388/UN7.F11/PP/I/2026 dan Surat Izin Pengambilan Data Nomor 369/UN7.F11/PP/I/2026 oleh Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro pada 20 Januari 2026. Berdasarkan persetujuan resmi tersebut, peneliti menyelenggarakan tahapan *try out* dan pengumpulan data operasional di lapangan. Kedua aktivitas ini direalisasikan menggunakan instrumen alat ukur psikologis yang telah dikonstruksikan dan divalidasi terlebih dahulu bersama dosen penasihat akademik.

#### **a. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur**

Konstruksi instrumen yang difungsikan sebagai media penjangkaran data lapangan dieksekusi oleh peneliti dengan memanifestasikan alat ukur

tersebut ke dalam format kuesioner terstruktur, mencakup dua skala yaitu, Skala *Employee Well-Being* dengan aspek-aspek yang merujuk pada pernyataan Zheng dkk. (2015) dan Skala *Work Engagement* dengan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2006). Konstruksi instrumen dimulai dengan menderivasi aspek-aspek setiap variabel menjadi indikator operasional, yang kemudian dimanifestasikan ke dalam format aitem *favorable* serta *unfavorable*. Guna menjaga validitas isi skala, peneliti melibatkan dosen penasihat akademik beserta mahasiswa pascasarjana sebagai penilai ahli (*professional judgement*) dalam serangkaian forum diskusi dan perbaikan draf. Standardisasi aitem tersebut kemudian diimplementasikan secara virtual memanfaatkan *Google Forms*. Pemanfaatan media daring ini didasarkan pada arahan dari supervisor divisi di tempat penelitian, serta bertujuan untuk mempermudah mobilisasi instrumen saat pelaksanaan *try out* kepada subjek riset.

### **1) Skala *Work Engagement***

Skala *Work Engagement* mengintegrasikan 36 butir pernyataan yang didistribusikan secara berimbang ke dalam kelompok *favorable* dan *unfavorable*, dengan proporsi masing-masing sebanyak 12 aitem. Instrumen ini menyediakan empat gradasi pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, serta Sangat Setuju. Terkait mekanisme kalkulasi skor, komponen pernyataan *favorable* diberi bobot secara progresif dari nilai 4 untuk respons Sangat Setuju hingga nilai 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju. Sebaliknya, pembobotan nilai bagi

aitem *unfavorable* menerapkan pola terbalik (*inversi*), di mana jawaban Sangat Setuju mendapat skor 1 dan pilihan Sangat Tidak Setuju menerima skor 4. Cetak biru mengenai pemetaan nomor dan komposisi aitem ini dipaparkan secara lengkap pada Tabel 5.

**Tabel 5. Blueprint Skala Work Engagement untuk Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	Bobot (%)
			F	UF		
1	<i>Vigor</i>	Memiliki energi dan kekuatan saat bekerja	1,11	6,16	12	33,3
		Merasa antusias ketika memulai hari untuk bekerja	21,31	26,36		
		Memiliki ketekunan dalam menghadapi hambatan selama bekerja	2,12	7,17		
2	<i>Dedication</i>	Memiliki kebanggaan dalam pekerjaan yang dimiliki	27,30	22,32	12	33,3
		Memiliki inspirasi dan semangat dalam bekerja	3,13	8,18		
		Merasa bahwa pekerjaan yang sekarang bermakna dan menantang	23,33	28,35		

3	<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi penuh saat bekerja	9,19	4,14	12	33,3
		Merasa senang bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi	29,25	24,34		
		Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang sekarang	5,15	10,20		
<b>Total</b>					<b>36</b>	<b>100</b>

## 2) Skala *Employee Well-Being*

Konformitas instrumen pada Skala *Employee Well-Being* mencakup 34 unit pernyataan yang terbagi atas kombinasi aitem *favorable* dan *unfavorable* dengan komposisi kuantitas 10, 12, dan 12 butir. Pengukuran dilakukan menggunakan model skala ordinal dengan empat gradasi pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Sesuai, dan Sangat Sesuai. Aturan transformasi data (skoring) menetapkan bahwa bagi kelompok pernyataan *favorable*, bobot nilai tertinggi (4) diberikan pada respons Sangat Sesuai dan menurun secara linier hingga bobot terendah (1) untuk Sangat Tidak Sesuai. Sementara itu, regulasi skor untuk aitem *unfavorable* mengadopsi pola inversi (terbalik) dari nilai 1 hingga 4. Matriks pembagian serta pemetaan nomor aitem secara lengkap disajikan dalam Tabel 6.

**Tabel 6.. Blueprint Skala *Employee Well-Being* untuk Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	Bobot (%)
			F	UF		
1	<i>Life Well-Being</i>	Merasa puas dengan kondisi dan kualitas hidup	1	10	10	29
		Memiliki perasaan yang berada dekat dengan tujuan hidup	11	20		
		Adanya kebahagiaan dalam kehidupan	21	30		
		Menilai bahwa kehidupan berada dalam situasi yang baik	31	22		
		Memiliki hidup yang terasa menyenangkan dan penuh aktivitas positif	23	14		
2	<i>Workplace well-being</i>	Merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sekarang	15	6	12	35
		Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan	7	16		
		Merasa senang saat melakukan pekerjaan	17	8		
		Memiliki usaha menciptakan rasa berdaya di tempat kerja	9	18		

		Memiliki makna dan tujuan dalam bekerja	19	28		
		Merasa puas terhadap capaian dalam pekerjaan	29	4		
3	<i>Psychological Well-being</i>	Merasa berkembang dari waktu ke waktu	5	24	12	35
		Mampu menjalankan fungsi kehidupan sehari-hari	25	34		
		Mampu menilai diri sendiri secara positif dan percaya diri	33	27		
		Memiliki kemampuan memberi dan berbagi waktu	26	32		
		Mampu mengatur waktu dan prioritas	2	13		
		Memiliki kepuasan komunikasi yang mendalam dengan orang terdekat	12	3		
<b>Total</b>					<b>34</b>	<b>100</b>

Setelah proses penyusunan skala selesai dilakukan, tahap berikutnya adalah melaksanakan uji coba penelitian yang bertujuan untuk mengetahui reliabilitas serta indeks daya beda aitem. Uji coba dilaksanakan pada tanggal

20–23 Januari 2026 melalui penyebaran skala secara daring dengan mengirimkan tautan *Google Forms* kepada supervisor divisi kerja melalui aplikasi *WhatsApp*. Selanjutnya, tautan tersebut disebarakan kembali ke grup divisi kerja melalui *group message WhatsApp*.

#### **b. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian**

Pelaksanaan uji coba Skala *Employee Well-Being* dan Skala *Work Engagement* menghasilkan data berupa skor jawaban subjek yang kemudian dianalisis untuk mengetahui reliabilitas serta indeks daya beda aitem. Proses analisis dilakukan menggunakan program *Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP)* versi 0.95.4.0. Uji daya beda aitem dianalisis menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria indeks daya beda aitem minimal  $\geq 0,30$ , sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai reliabilitas minimal  $> 0,60$ . Adapun hasil analisis reliabilitas dan uji daya beda aitem disajikan sebagai berikut:

##### **1) Skala *Work Engagement***

Skala *Work Engagement* terdiri dari 36 aitem yang meliputi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan proporsi yang seimbang, yaitu masing-masing enam aitem pada setiap indikator. Setelah data jawaban subjek terkumpul dan proses skoring dilakukan, peneliti melaksanakan analisis aitem yang menunjukkan bahwa sebanyak 27 aitem dinyatakan valid, sedangkan sembilan aitem lainnya dinyatakan tidak valid. Rincian hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala *Work Engagement***

Tahap	Rix		Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem	
	Min	Max		Valid	Gugur
I	- 0,359	0,807	0,901	27	9
II	0,310	0,826	0,946	27	0

Keterangan: Rix = Koefisien korelasi aitem total.

Tabel diatas menunjukkan bahwa analisis data uji coba skala *work engagement* pada tahap pertama menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0,901$  dengan 27 aitem valid dan sembilan aitem gugur. Selanjutnya dilakukan analisis tahap kedua yang menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0,946$  dengan 27 aitem valid. Aitem yang gugur pada tahap kedua disebabkan nilai korelasi  $\leq 0,30$  sehingga tidak memenuhi kriteria indeks daya beda aitem. Kondisi tersebut mengakibatkan satu indikator tidak dipertahankan karena seluruh aitem tidak memenuhi persyaratan. Adapun rincian aitem yang gugur disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala *Work Engagement***

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
			F	UF		
1.	<i>Vigor</i>	Memiliki energi dan kekuatan saat bekerja	1*, 11	6,16	11	40,7
		Merasa antusias ketika memulai hari untuk bekerja	21, 31	26, 36		
		Memiliki ketekunan dalam	2,12	7,17		

		menghadapi hambatan selama bekerja				
2	<i>Dedication</i>	Memiliki kebanggaan dalam pekerjaan yang dimiliki	27,30	22,32	9	33,3
		Memiliki inspirasi dan semangat dalam bekerja	3,13	8*,18*		
		Merasa bahwa pekerjaan yang sekarang bermakna dan menantang	23,33	28,35*		
3	<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi penuh saat bekerja	9,19	4,14	7	25,9
		Merasa senang bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi	29,25	24*,34*		
		Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang sekarang	5*,15*	10*,20		
<b>Total</b>					<b>27</b>	<b>100</b>

Keterangan: simbol (\*) merupakan aitem gugur

Melalui tiga siklus reduksi aitem yang telah dilakukan, hasil estimasi psikometris menunjukkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar  $\alpha = 0,946$  untuk 27 aitem yang lolos seleksi validitas. Adapun konfigurasi distribusi sebaran beserta sistematika kodifikasi nomor terbaru untuk Skala *Work Engagement* ini disajikan secara terstruktur pada Tabel 9

**Tabel 9. Sebaran Baru Aitem Skala Work Engagement**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
			F	UF		
1.	<i>Vigor</i>	Memiliki energi dan kekuatan saat bekerja	1*, 11 (11)	6 (6), 16 (16)	11	40,7
		Merasa antusias ketika memulai hari untuk bekerja	21 (21) ,31 (10)	26 (26) ,36 (1)		
		Memiliki ketekunan dalam menghadapi hambatan selama bekerja	2 (2) ,12 (12)	7 (7) ,17 (17)		
		Memiliki kebanggaan dalam pekerjaan yang dimiliki	27 (27) ,30 (15)	22 (22) ,32 (8)		
		Memiliki inspirasi dan semangat dalam bekerja	3 (3) , 13 (13)	8*, 18* (13)		
		Merasa bahwa pekerjaan yang sekarang bermakna dan menantang	23 (23) ,33 (5)	28 (24) ,35* (5)		
3	<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi penuh saat bekerja	9 (9) ,19 (19)	4 (4) ,14 (14)	7	25,9
		Merasa senang	29 (18)	24*, 34*		

bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi	,25 (25)		
Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang sekarang	5*, 15*	10*, 20	(20)
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>100</b>

Keterangan: nomor dengan tanda kurung ( ) merupakan rancangan nomor baru.

## 2) Skala *Employee Well-Being*

Konstruksi awal Skala *Employee Well-Being* terdiri atas 34 unit instrumen, yang mencakup komposisi seimbang antara aitem *favorable* (17 butir) dan *unfavorable* (17 butir). Berdasarkan hasil tabulasi jawaban subjek dan kalkulasi skor, reduksi instrumen melalui uji psikometris menghasilkan 32 aitem yang dinyatakan valid, sedangkan 2 aitem diidentifikasi tidak valid. Peta sebaran komparatif mengenai status aitem ini disajikan secara sistematis dalam Tabel 10.

**Tabel 10. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala**

### **Employee Well-Being**

Tahap	Rix		Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem	
	Min	Max		Valid	Gugur
<b>I</b>	0,255	0,774	0,932	32	2
<b>II</b>	0,327	0,771	0,934	32	0

Keterangan; Rix = Koefisien Korelasi Aitem Total

Tabel 10 memperlihatkan bahwa hasil analisis uji coba skala *employee well-being* pada tahap pertama memperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0,932$  dengan 32 aitem dinyatakan valid dan dua aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur pada tahap pertama disebabkan nilai korelasi  $\leq 0,30$  sehingga tidak memenuhi kriteria indeks daya beda aitem. Selanjutnya, pada tahap kedua memperoleh skala *employee well-being* yang terdiri dari 32 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0,934$ . Adapun rincian aitem yang gugur disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Hasil Uji Coba Skala Employee Well-Being**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
			F	UF		
1.	<i>Life Well-Being</i>	Merasa puas dengan kondisi dan kualitas hidup	1	10	10	35,48
		Memiliki perasaan yang berada dekat dengan tujuan hidup	11	20		
		Adanya kebahagiaan dalam kehidupan	21	30		
		Menilai bahwa kehidupan berada dalam situasi yang baik	31	22		
		Memiliki hidup yang terasa menyenangkan	23	14		

		dan penuh aktivitas positif				
2	<i>Workplace well-being</i>	Merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sekarang	15	6	11	32,26
		Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan	7	16		
		Merasa senang saat melakukan pekerjaan	17	8		
		Memiliki usaha menciptakan rasa berdaya di tempat kerja	9	18		
		Memiliki makna dan tujuan dalam bekerja	19	28		
		Merasa puas terhadap capaian dalam pekerjaan	29	4*		
3	<i>Psychological Well-being</i>	Merasa berkembang dari waktu ke waktu	5	24	11	32,26
		Mampu menjalankan fungsi kehidupan sehari-hari	25	34		
		Mampu menilai diri sendiri secara positif dan percaya diri	33	27		

Memiliki kemampuan memberi dan berbagi waktu	26	32	
Mampu mengatur waktu dan prioritas	2*	13	
Memiliki kepuasan komunikasi yang mendalam dengan orang terdekat	12	3	
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

Keterangan: simbol (\*) merupakan aitem gugur.

Setelah melalui dua tahap proses eliminasi aitem, hasil uji coba menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0,934$  dengan jumlah 32 aitem yang dinyatakan valid. Adapun susunan pembagian aitem pada Skala Employee Well-Being dengan rancangan penomoran terbaru disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Sebaran Baru Aitem Skala Employee Well-Being**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
			F	UF		
1.	<i>Life Well-Being</i>	Merasa puas dengan kondisi dan kualitas hidup	1 (1)	10 (10)	10	31,25
		Memiliki perasaan yang berada dekat dengan tujuan hidup	11 (11)	20 (20)		

		Adanya kebahagiaan dalam kehidupan	21 (21)	30 (30)		
		Menilai bahwa kehidupan berada dalam situasi yang baik	31 (31)	22 (22)		
		Memiliki hidup yang terasa menyenangkan dan penuh aktivitas positif	23 (23)	14 (14)		
2	<i>Workplace well-being</i>	Merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sekarang	15 (15)	6 (6)	11	34,38
		Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan	7 (7)	16 (16)		
		Merasa senang saat melakukan pekerjaan	17 (17)	8 (8)		
		Memiliki usaha menciptakan rasa berdaya di tempat kerja	9 (9)	18(18)		
		Memiliki makna dan tujuan dalam bekerja	19 (19)	28 (28)		
		Merasa puas terhadap	29 (29)	4*		

		capaian dalam pekerjaan				
3	<i>Psychological Well-being</i>	Merasa berkembang dari waktu ke waktu	5 (5)	24 (24)	11	34,38
		Mampu menjalankan fungsi kehidupan sehari-hari	25 (25)	34 (4)		
		Mampu menilai diri sendiri secara positif dan percaya diri	33 (2)	27 (27)		
		Memiliki kemampuan memberi dan berbagi waktu	26 (26)	32 (32)		
		Mampu mengatur waktu dan prioritas	2*	13 (13)		
		Memiliki kepuasan komunikasi yang mendalam dengan orang terdekat	12 (12)	3 (3)		
<b>Total</b>					<b>32</b>	<b>100</b>

Keterangan: nomor dengan tanda kurung ( ) merupakan rancangan nomor baru.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Data

#### a. Uji Asumsi

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.95.4.0. Berikut tabel berisi uraian hasil proses uji normalitas skala penelitian.

*Tabel 13. Hasil Uji Normalitas Variabel*

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Signifikansi (p>0,05)	Bentuk
<i>Employee Well-Being</i>	0,129	0,054	Normal
<i>Work Engagement</i>	0,187	< 0,001	Tidak Normal

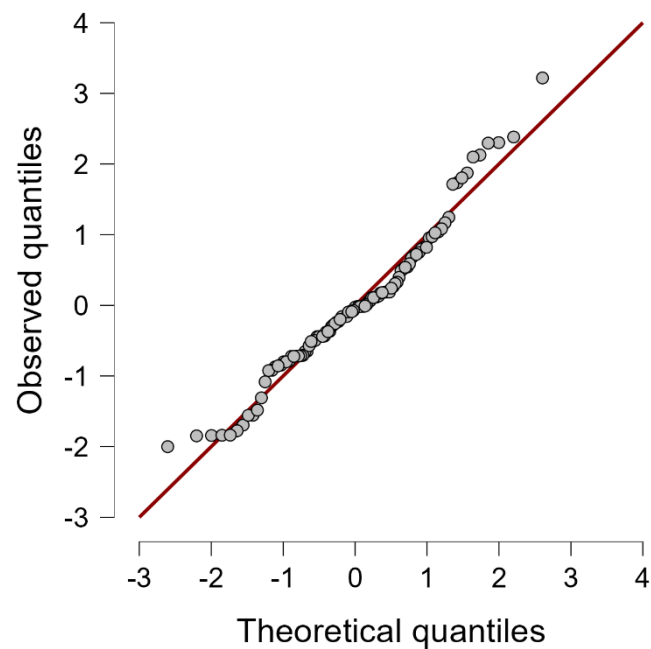
Tabel diatas membuktikan bahwa variabel *Employee Well-being* memiliki nilai 0,129 dengan nilai  $p = 0,054$ , dapat disimpulkan bahwa variabel *employee well-being* **terdistribusi normal**, sedangkan variabel *Work Engagement* memiliki nilai 0,187 dengan nilai  $p = < 0,001$ , karena nilai signifikansi (p-value) dari variabel *work engagement* lebih kecil dari 0,05., maka variabel *work engagement* **tidak terdistribusi normal**.

##### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitiann ini dilakukan guna melihat ada atau tidak hubungan linear antara dua variabel. Hubungan antar dua variabel

dikatakan linear ketika variabel prediktor cenderung berubah diikuti oleh variabel kriterium yang berubah pula. Berikut hasil uji linearitas yang telah dilakukan.

**Gambar 2. Uji Linearitas Skala**



Temuan dari uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa representasi titik data pada indeks *Q-Q plot* sebagian besar berorientasi mengikuti lintasan garis diagonal. Fenomena visual ini membuktikan bahwa proyeksi korelasi antar-variabel bersifat searah dan konstan (linear). Oleh karena itu, hasil analisis data ini disimpulkan bahwa terdapat **hubungan yang linear** antara variabel *employee well-being* dan variabel *work engagement*.

### b. Uji Hipotesis

Data yang telah diuji melalui uji asumsi selanjutnya akan diuji dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *employee well-being* dengan *work engagement*. Hasil uji hipotesis juga digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak diterima. Mempertimbangkan kedua skala dengan data yang terdistribusi dengan tidak normal sehingga tidak memenuhi syarat uji regresi sederhana, peneliti menggunakan uji *Spearman's Rho* untuk uji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	$r_s$	Signifikansi ( $p < 0,05$ )
<i>Employee Well-Being</i> dan <i>Work Engagament</i>	0,744	< 0,001

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan angka signifikansi sebesar  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ) serta nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ) sebesar 0,744, yang membuktikan eksistensi korelasi positif yang kuat antar-variabel. Fenomena ini bermakna bahwa optimalnya derajat kesejahteraan psikologis maupun fisik yang diinternalisasi oleh karyawan operasional lapangan secara linier akan mengintensifkan tingkat keterikatan kerja mereka. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

## 2. Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 109 karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita. Peneliti mengategorisasikan karakter demografis responden dalam empat kriteria, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, dan divisi kerja. Kategorisasi karakter demografis ada pada Tabel 15.

**Tabel 15. Sebaran Demografis Subjek Penelitian**

	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	103	94,50%
	Perempuan	6	5,50%
Usia	20-30	15	13,76%
	31-40	42	38,53%
	41-50	42	38,53%
	51-60	9	8,26%
	> 61	1	< 1%
Masa Kerja	> 1 tahun	109	100%
	< 1 tahun	0	0%
Divisi Kerja	Operasional	24	22,02%
	<i>Warehouse</i>	11	10,09%
	Produksi	14	12,84%
	Operator	15	13,76%
	<i>Driver</i>	12	11,01%
	Logistik	20	18,35%
	<i>Maintainance and Engineer</i>	13	11,93%

Peneliti selanjutnya melakukan perhitungan rata-rata pada data hipotetik dan empirik disertai dengan standar deviasi. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 16. Perhitungan Skor Variabel Total**

<b>Variabel</b>	<b>Statistik</b>	<b>Hipotetik</b>	<b>Empirik</b>
<i>Employee Well-being</i>	Skor Minimum	32	68
	Skor Maksimum	128	124
	<i>Mean (x)</i>	80	96,13
	Standar Deviasi	16	10,22
<i>Work Engagement</i>	Skor Minimum	27	62
	Skor Maksimum	108	102
	<i>Mean (x)</i>	67,5	81,92
	Standar Deviasi	13,5	8,20

Berdasarkan hasil perhitungan skor variabel total, data yang telah diperoleh kemudian digunakan untuk menentukan kategorisasi subjek penelitian. Proses kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan responden ke dalam beberapa tingkat tertentu sesuai dengan atribut yang diukur, sehingga memudahkan dalam menggambarkan distribusi kondisi responden penelitian.

#### **a. Kategorisasi Data *Work Engagement***

Tingkat keterikatan kerja dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam empat jenjang penilaian, mulai dari tingkatan sangat rendah, rendah, tinggi, hingga sangat tinggi. Deskripsi detail mengenai ambang batas dan komposisi dari stratifikasi variabel *work engagement* tersebut dimuat pada Tabel 17.

**Tabel 17. Kategorisasi dan Rentang Nilai Work Engagement**

<b>Rumus Interval</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Nilai</b>
$X \leq \mu - 1,5SD$	Sangat Rendah	$X \leq 47,25$
$\mu - 1,5SD < X \leq \mu$	Rendah	$47,25 < X \leq 67,5$
$\mu < X \leq \mu + 1,5SD$	Tinggi	$67,5 < X \leq 87,75$
$\mu + 1,5SD < X$	Sangat Tinggi	$87,75 < X$

**Keterangan:**

X = Skor yang didapatkan responden

$\mu$  = Mean hipotetik

SD = Standar deviasi hipotetik

Deskripsi mengenai pengelompokan skor beserta sebaran frekuensi subjek untuk variabel *work engagement* dapat dicermati secara terperinci dalam Tabel 18. Seluruh penyajian data tersebut dikonstruksikan berdasarkan standar interval nilai dan parameter klasifikasi yang telah dirumuskan sebelumnya.

**Tabel 18. Kategorisasi Variabel Work Engagement**

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
N=0	N=6	N=66	N=37
0%	5,5%	60,6%	33,9%

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita memiliki *work engagement* cenderung tinggi dengan presentase 60,6%.

### b. Kategorisasi Data *Employee Well-Being*

Klasifikasi untuk variabel *employee well-being* dibagi ke dalam empat tingkatan kuantitatif, yang meliputi jenjang sangat rendah, rendah, tinggi, hingga sangat tinggi. Rincian mengenai parameter serta sebaran dari stratifikasi tersebut dipaparkan secara komprehensif pada Tabel 19.

**Tabel 19. Kategorisasi dan Rentang Nilai *Employee Well-Being***

Rumus Interval	Kategorisasi	Rentang Nilai
$X \leq \mu - 1,5SD$	Sangat Rendah	$X \leq 56$
$\mu - 1,5SD < X \leq \mu$	Rendah	$56 < X \leq 80$
$\mu < X \leq \mu + 1,5SD$	Tinggi	$80 < X \leq 104$
$\mu + 1,5SD < X$	Sangat Tinggi	$104 < X$

**Keterangan:**

$X$  = Skor yang didapatkan responden

$\mu$  = *Mean* hipotetik

SD = Standar deviasi hipotetik

Distribusi frekuensi beserta hasil pengelompokan tingkat *employee well-being* pada subjek penelitian dipaparkan secara mendetail dalam Tabel 20. Representasi data tersebut disusun secara sistematis berdasarkan interval skor dan parameter kategorisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Tabel 20. Kategorisasi Variabel *Employee Well-Being***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N=0	N=7	N=77	N=25
0%	6,4%	70,6%	22,9%

Data di atas menunjukkan bahwa *employee well-being* karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita tergolong tinggi dengan presentase 70,6%.

### 3. Analisis Tambahan

Menurut (Sugiyono, 2019), koefisien determinasi merupakan instrumen yang diaplikasikan untuk mengidentifikasi besaran magnitudo kontribusi variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen. Secara matematis, nilai ini dihasilkan dari pengkuadratan koefisien korelasi yang diformulasikan ke dalam bentuk persentase. Maka, koefisien determinasi dari hubungan *employee well-being* dengan *work engagement* adalah sebagai berikut:

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,744^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,553 \times 100\%$$

$$= 0,553 \approx 55,3\%$$

#### Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r_s^2$  = Koefisien Korelasi *Spearman Rho'* kuadrat

Artinya, *employee well-being* secara efektif “menjelaskan” atau “mempengaruhi” 55,3% dari total variasi atau fluktuasi tingkat *work engagement* pada 109 karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita. Jika kesejahteraan karyawan meningkat dari level sedang ke tinggi (misalnya naik 1

skala), maka *work engagement* diprediksi meningkat sekitar 55,3% dari potensi maksimalnya berdasarkan data empiris. Sisanya, yakni 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job demands* (tuntutan kerja), dukungan atasan, usia, masa kerja, atau variabel eksternal yang belum dimasukkan model.

#### 4. Interpretasi Data

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, ditemukan sebaran data *employee well-being* terkategori normal dengan nilai  $p = 0,054$ , sedangkan variabel *work engagement* menunjukkan deviasi dari nilai normalitas ( $p < 0,001$ ). Meskipun demikian, linearitas hubungan antar-variabel tetap terbukti secara empiris lewat representasi grafik *Q-Q plot* yang polanya merapat pada garis diagonal. Ketidaknormalan distribusi pada salah satu instrumen riset ini mendasari keputusan metodologis untuk menguji hipotesis dengan alat uji non-parametrik, yaitu teknik korelasi *Spearman's Rho*.

Melalui pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi  $p < 0,001$  dengan koefisien korelasi  $r_s = 0,744$ , yang menegaskan adanya hubungan searah yang signifikan dan sangat kuat antara *employee well-being* dan *work engagement* pada personel lapangan PT Mulya Adhi Paramita. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan sangat kuat antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* pada karyawan lapangan PT Mulya Adhi Paramita. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan **diterima**. Pola hubungan tersebut menunjukkan bahwa eskalasi persepsi kesejahteraan pekerja berbanding lurus dengan penguatan motivasi serta pengabdian mereka dalam menyelesaikan tugas. Kedekatan hubungan ini memberikan bukti empiris

bahwa dimensi kesejahteraan memegang peranan vital sebagai stimulan perilaku kerja positif di area operasional.

Secara deskriptif, profil responden didominasi oleh laki-laki (94,5%) dengan mayoritas usia berada pada rentang matang, yakni 31-50 tahun. Hasil analisis perbandingan skor menunjukkan bahwa kondisi subjek di lapangan sangat positif dengan nilai rata-rata empirik pada kedua variabel jauh melampaui nilai rata-rata hipotetik. Hal ini tercermin dalam kategorisasi data di mana sebanyak 70,6% karyawan memiliki tingkat *Employee Well-Being* dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi, dan sebanyak 60,6% karyawan menunjukkan tingkat *Work Engagement* yang juga berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi.

Karyawan kerja lapangan pada PT Mulya Adhi Paramita memiliki persepsi kesejahteraan yang sangat baik, dibuktikan melalui pengisian kuesioner yang juga berbanding lurus dengan tingginya semangat dan rasa memiliki mereka terhadap pekerjaan. Tidak adanya responden dalam kategori “Sangat Rendah” pada kedua variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan manajemen perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan dasar serta psikologis karyawan kerja lapangan secara efektif, yang berdampak juga terhadap sumber daya manusia yang berintegritas.

## **5. Simpulan Analisis**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada 109 karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita, diperoleh kesimpulan bahwa *employee well-being* memiliki hubungan positif yang signifikan serta berada

pada kategori sangat kuat dengan *work engagement* ( $p < 0,001$ ). Dengan diterimanya hipotesis penelitian ini, terbukti bahwa dimensi kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai determinan utama yang secara linier mampu mengeskalisasi aspek *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (keasyikan kerja) pada tenaga kerja tersebut. Secara deskriptif, kondisi karyawan tergolong sangat baik, di mana 70,6% memiliki *employee well-being* tinggi dan 60,6% *work engagement* tinggi, dengan skor empirik melebihi hipotetik dan didukung profil demografis dominan laki-laki usia matang (31-50 tahun) dan masa kerja  $>1$  tahun.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Berdasarkan analisis statistik menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*, diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_s = 0,744$  dengan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Output data ini membuktikan eksistensi hubungan searah yang signifikan antara variabel *employee well-being* dan *work engagement*. Besaran koefisien yang masuk dalam kategori kuat tersebut menegaskan bahwa setiap eskalasi pada dimensi kesejahteraan karyawan akan berjalan beriringan dengan peningkatan intensitas keterikatan kerja mereka.

Kekuatan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori **kuat**, sehingga menunjukkan bahwa *employee well-being* merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan munculnya *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Hubungan yang kuat tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa

hipotesis penelitian **diterima**, yaitu terdapat hubungan positif antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaannya.

Selain menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *employee well-being* memberikan kontribusi sebesar 55,3% terhadap variasi *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta, sedangkan 44,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung keterikatan kerja, di mana karyawan yang memiliki kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang baik cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun demikian, *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh *employee well-being*, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan (*job demands*), dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta karakteristik individu, sehingga perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut secara bersamaan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *employee well-being* yang tinggi. Sebanyak 70,6% responden berada pada

kategori tinggi dan 22,9% berada pada kategori sangat tinggi. Temuan tersebut menggambarkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kondisi kesejahteraan yang baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial selama bekerja. Nilai rata-rata empirik *employee well-being* yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik juga memperkuat gambaran tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu merasakan pengalaman kerja yang positif selama menjalankan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *employee well-being* tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu merasakan pengalaman kerja yang positif, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, menjaga hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta tetap mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaannya meskipun bekerja pada lingkungan dengan risiko kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut juga diperkuat oleh nilai rata-rata empirik *employee well-being* yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik, sehingga menggambarkan bahwa kesejahteraan yang dirasakan karyawan berada di atas kondisi rata-rata yang diharapkan.

Sebaliknya, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memiliki tingkat *employee well-being* sedang. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu penyelesaian proyek, kelelahan fisik, maupun keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia. Lingkungan kerja lapangan yang memiliki risiko tinggi dan membutuhkan tenaga fisik yang besar juga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan

aspek kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan agar kondisi tersebut dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Temuan serupa juga terlihat pada variabel *work engagement* yang menunjukkan kecenderungan tinggi. Sebanyak 60,6% responden berada pada kategori tinggi dan 33,9% berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki energi kerja yang baik, dedikasi terhadap pekerjaan, serta keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan tidak hanya hadir secara fisik dalam pekerjaan, tetapi juga terlibat secara emosional dan kognitif terhadap tugas yang dijalankan. Tingginya *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan mampu mempertahankan semangat dan komitmen kerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan lapangan.

Kondisi tersebut terlihat dari bagaimana karyawan tetap mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, mempertahankan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Hasil observasi selama penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mematuhi prosedur keselamatan kerja, dan mempertahankan semangat kerja meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan lapangan yang cukup berat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang baik.

Hubungan positif antara *employee well-being* dan *work engagement* dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Teori tersebut menjelaskan bahwa sumber daya yang dimiliki

individu maupun organisasi dapat membantu karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. *Employee well-being* menjadi salah satu sumber daya personal yang mendukung kemampuan individu untuk tetap berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan, menjaga motivasi, dan mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan. Keadaan tersebut membuat tingkat *work engagement* menjadi lebih tinggi ketika kesejahteraan karyawan juga berada pada tingkat yang baik.

Karakteristik pekerjaan lapangan di PT Mulya Adhi Paramita turut memperkuat pentingnya *employee well-being* dalam mendukung *work engagement*. Karyawan kerja lapangan dihadapkan pada tuntutan fisik, target operasional, serta risiko kerja yang relatif tinggi dibandingkan pekerjaan administratif. Dalam situasi seperti ini, kesejahteraan karyawan menjadi faktor yang membantu individu tetap memiliki energi dan kesiapan untuk menjalankan tugas. Karyawan yang merasa kondisi fisik dan psikologisnya terjaga akan lebih mudah mempertahankan fokus serta konsentrasi saat bekerja. Kondisi tersebut mendorong munculnya semangat kerja, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas kerja.

*Employee well-being* yang tinggi juga memungkinkan individu memiliki kondisi emosional yang lebih stabil sehingga mampu mengembangkan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dukungan sosial yang diperoleh selama bekerja akan meningkatkan rasa nyaman dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong munculnya

keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan memperoleh pengalaman kerja yang positif.

Sebaliknya, apabila *employee well-being* berada pada tingkat yang rendah, individu akan lebih mudah mengalami kelelahan fisik maupun psikologis sehingga keterlibatan terhadap pekerjaan dapat menurun. Tingginya stres kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan mengalami penurunan semangat kerja. Dalam jangka panjang kondisi tersebut dapat memicu munculnya burnout yang berdampak pada rendahnya *work engagement*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Popescu dkk., (2022) yang menyatakan bahwa manifestasi keterikatan kerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kualitas kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Keselarasan hasil ini menegaskan bahwa individu dengan indeks *well-being* yang tinggi secara konsisten menunjukkan kecenderungan untuk lebih terlibat dalam aktivitas operasional organisasi. Kesejahteraan yang dirasakan individu mampu meningkatkan kondisi emosional positif sehingga mendorong munculnya energi dan motivasi dalam bekerja. Temuan ini juga didukung oleh Shimazu dkk., (2012) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan. Ketika kesejahteraan meningkat, individu menjadi lebih mudah terlibat secara penuh dalam pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan berpotensi menurunkan kualitas keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Zamralita dan Wilis (2023) yang menjelaskan bahwa *employee well-being* berkontribusi terhadap meningkatnya *work engagement* melalui terciptanya pengalaman kerja yang positif. Karyawan yang merasa kebutuhan fisik maupun psikologisnya terpenuhi akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya serta memiliki kecenderungan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Tingginya *employee well-being* pada karyawan kerja lapangan dapat dikaitkan dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan yang mendukung kesejahteraan selama bekerja.

Ganapathy (2025) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, serta kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara disiplin dan tetap beradaptasi dengan tuntutan kerja yang ada. Karyawan yang merasa kebutuhan fisik maupun psikologisnya terpenuhi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Perasaan nyaman selama bekerja membuat individu lebih mudah membangun keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Tingginya *work engagement* pada penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui karakteristik karyawan yang mampu mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* terdiri atas *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang tercermin melalui semangat kerja, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi

tekanan dan beban kerja yang cukup tinggi. Karyawan juga mampu bekerja sama dengan rekan kerja serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Perilaku tersebut menunjukkan adanya keterikatan kerja yang positif pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, *employee well-being* terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan work engagement pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Keterikatan kerja yang optimal cenderung lebih mendominasi kelompok karyawan dengan persepsi kesejahteraan yang positif. Sebaliknya, penurunan atau rendahnya intensitas keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi secara signifikan lebih sering teridentifikasi pada individu yang mengalami keterbatasan dalam aspek kesejahteraan psikologis maupun fisik mereka. Temuan ini memperlihatkan bahwa upaya perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial berpotensi meningkatkan semangat, dedikasi, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat pentingnya *employee well-being* sebagai salah satu faktor yang mendukung terciptanya *work engagement* pada karyawan kerja lapangan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tak lepas dari beberapa keterbatasan selama penelitian. Berikut keterbatasan yang peneliti hadapi, di antaranya :

1. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner *g-form*. Penggunaan ini memungkinkan adanya bias subjektivitas dari responden dan kondisi pengisian kuesioner yang dilakukan secara mandiri tanpa pengawasan langsung juga memungkinkan adanya ketidaksesuaian antara jawaban responden dengan kondisi sebenarnya yang dialami oleh responden.
2. Pengambilan data yang dilakukan di lingkungan kerja dengan berbagai tuntutan operasional, sehingga terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner dengan kondisi terburu-buru atau kurang fokus karena harus melanjutkan pekerjaannya lagi. Hal ini mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.
3. Salah satu variabel tidak terdistribusi dengan normal, sehingga peneliti mengubah teknik yang digunakan dalam uji hipotesis penelitian.

### **C. Simpulan**

Simpulan penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada karyawan kerja lapangan PT Mulya Adhi Paramita Jakarta. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan kausalitas searah, di mana tingginya indeks *employee well-being* menjadi prediktor kuat bagi optimalnya *work engagement* karyawan operasional lapangan. Fenomena ini berlaku secara timbal balik, yang berarti bahwa deprivasi atau rendahnya derajat kesejahteraan psikologis pekerja akan mentrigger penurunan tingkat keterikatan kerja secara signifikan.

## **D. Saran**

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan atas penelitian ini, antara lain:

### **1. Bagi Subjek Penelitian**

*Employee well-being* maupun *work engagement* dapat memberikan banyak manfaat yang baik bagi karyawan kerja lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kerja lapangan memiliki *well-being* dan *engaged* yang tinggi, maka karyawan kerja lapangan diharapkan dapat menjaga bahkan meningkatkan kesejahteraan diri agar tetap terlibat secara optimal dalam pekerjaan. Karyawan juga dapat mengembangkan kemampuan dalam mengelola serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mempertahankan tingkat *work engagement* yang tinggi.

### **2. Bagi Instansi**

Berdasarkan temuan riset yang mengonfirmasi adanya korelasi positif dan signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement*, pihak manajemen diimbau untuk memprioritaskan dimensi kesejahteraan karyawan demi mengoptimalkan keterikatan kerja mereka. Implementasi kebijakan ini dapat diwujudkan melalui formulasi program strategis yang berorientasi pada kenyamanan dan keamanan ruang kerja, penyediaan fasilitasi psikologis yang memadai, serta regulasi distribusi beban kerja secara proporsional. Selain itu, diperlukan juga peningkatan komunikasi dan hubungan interpersonal antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih positif. Khusus bagi karyawan kerja lapangan yang memiliki risiko

kerja tinggi, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek keselamatan kerja serta menyediakan fasilitas yang dapat menunjang kesehatan fisik dan mental karyawan. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan, diharapkan tingkat *work engagement* juga akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi dan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan atau menggunakan alat ukur yang lebih komprehensif, sehingga mampu menggambarkan kondisi employee well-being dan work engagement secara lebih mendalam. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperlebar cakupan observasi melampaui batasan karyawan operasional lapangan. Penetrasi ke dalam ranah industri yang berbeda serta variasi tipologi pekerjaan sangat diperlukan. Langkah metodologis tersebut esensial agar kesimpulan serta implikasi dari hasil riset ini memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi dan dapat diaplikasikan pada cakupan skala yang lebih universal..