

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

Ananda Thirdiana N Aulia¹, Nailul Fauziah¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: 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 Aulia¹, Nailul Fauziah¹

**¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street., Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: 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 (rs) 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 (Kořir 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.