



# UNES Journal of Social and Economics Research

## Volume 7, Issue 2, Desember 2022

P-ISSN 2655-1934

E-ISSN 2655-6685

Open Access at: <https://ojs.ekasakti.org/index.php/UJSER>

### WORKPLACE WELL-BEING BERKONTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN ENGAGEMENT KARYAWAN

### WELL-BEING IN THE WORKPLACE CONTRIBUTES TO INCREASING EMPLOYEE ENGAGEMENT

**Diah Ananda<sup>1</sup>, Oktariani<sup>2</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama.

E-mail: [anandadiah869@gmail.com](mailto:anandadiah869@gmail.com)

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama.

E-mail: [oktariani1610@gmail.com](mailto:oktariani1610@gmail.com)

#### ARTICLE INFO

##### **Keywords:**

*Well-Being, Engagement  
Karyawan,*

#### ABSTRAK

Tiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang aktif agar dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang aktif dalam pekerjaan harus ditunjang oleh kesejahteraan karyawan-karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja maka diimplementasikan workplace well-being dalam meningkatkan engagement karyawan dimana well-being adalah pola pikir seseorang yang merasakan dalam menghadapi pengalaman dalam hidupnya. Maka well-being dapat digunakan untuk mengukur dampak yang dimiliki oleh organisasi individu tersebut. Banyak juga faktor yang mempengaruhi engagement salah satunya berfokus pada kesejahteraan psikologis karyawan yang merupakan hal penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap berperilaku dalam membuat keputusan. Dalam mencapai karyawan yang engaged tidaklah mudah, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi itu semua seperti dukungan dari pimpinan dengan memberikan perhatian yang dapat menumbuhkan emosional dalam kinerja dan dapat menumbuhkan hasil yang maksimal dalam kinerja. Engagement karyawan sendiri ialah karyawan yang baik secara fisik dan rohani dan mental dapat membentuk perubahan perilaku yang optimal dalam kemampuan karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian pekerjaan yang maksimal.

*Copyright © 2022 JSER. All rights reserved*

---

## ARTICLE INFO

### **Keywords:**

Well-Being, Employee  
Engagement

## ABSTRACT

*Each company must have active human resources in order to support good performance for the company. Human resources who are active in work must be supported by the welfare of the employees of the company. In improving the welfare of workers, workplace well-being is implemented in increasing employee engagement where well-being is the mindset of someone who feels in the face of experiences in his life. So well-being can be used to measure the impact of the individual organization. There are also many factors that influence engagement, one of which focuses on the psychological well-being of employees, which is important for the organization, because it can influence the employee's behavior in making decisions. In achieving engaged employees is not easy, there are many factors that can influence it all, such as support from the leadership by giving attention that can foster emotional performance and can grow maximum results in performance. Employee engagement itself is an employee who is both physically and spiritually and mentally able to form optimal behavior changes in the employee's ability to contribute to maximum job achievement.*

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi perusahaan memiliki peranan yang penting untuk mencapai kemajuan suatu perusahaan. Perubahan teknologi serta persaingan yang pesat tidak hanya mengandalkan produk berkualitas yang diminati oleh para konsumen, namun organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dan produktif dalam menghadapi perubahan. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar, maka akan menghasilkan sebuah *output* yang berkualitas bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki efektifitas kerja tinggi merupakan salah satu cara perusahaan dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan produktivitasnya. Hal tersebut diperlukan guna mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan. Okoye dan Ezejiofor (dalam Mufarrikhah, J. L : 152, 2018) menyebutkan keberhasilan berkembangnya organisasi disebabkan oleh faktor manusianya, hal ini disebabkan oleh faktor karena manusia adalah roda penggerak jalannya suatu organisasi.

Secara umum, karyawan memiliki kesejahteraan di ruang lingkup kerja atau *workplace well-being* akan merasa puas nyaman dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Selain itu, mereka memiliki keyakinan terhadap apapun yang dikerjakan. Terdapat hubungan antara kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) dengan pendapatan organisasi. Organisasi dengan pekerja yang memiliki tingkat *well-being* yang lebih baik cenderung memberikan kepuasan

pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik tingkat *turn over* pekerja yang lebih rendah. Maka dari itu, *workplace well-being* menjadi sangat begitu penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan lingkungan kerja dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya ialah kinerja yang buruk, sehingga akan berdampak langsung pada hasil pekerjaan. Maka dari itu *workplace well-being* sangat perlu dibangun dalam perusahaan untuk menciptakan keterikatan karyawan dengan organisasi sehingga diharapkan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Beberapa tahun belakangan ini, topik mengenai pentingnya kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) di tempat kerja sering kali diperbincangkan. Berdasarkan Page & Vella-Brodrick (dalam Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. : 253, 2021) terdapat 3 komponen dari konsep kesejahteraan karyawan, yaitu : (1) *Subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*) ; (2) *psycological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri) dan (3) *workplace well-being* (kesejahteraan karyawan di tempat kerja) merupakan sebuah konsep yang dapat dikatakan cukup baru. *Subjective well-being* merupakan kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidup.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Dengan metode yang digunakan adalah studi *literature*. Studi literatur merupakan sekumpulan kegiatan yang berhubungan dengan metode pengumpulan data Pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kajian teoritis yang informasi atau data diperoleh dari buku, *browsing* di internet, jurnal ilmiah dan juga dari sumber-sumber lainnya yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Well being* merupakan semua hal terpenting terkait bagaimana seseorang berpikir, merasakan dalam menghadapi segala pengalaman kehidupannya. Oleh karena itu *well-being* menjadi langkah untuk mengukur dampak yang telah dimiliki organisasi pada individu. Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi *engagement* pada karyawan, namun penulis hanya berfokus pada kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*). Memperhatikan kesejahteraan psikologis dari karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bersikap dan berperilaku serta membuat keputusan.

Dalam membangun keterikatan karyawan terkait dengan bagaimana komitmen organisasi tersebut pada karyawannya. Manfaat dari *employee engagement* juga dapat menciptakan kesuksesan untuk perusahaan melalui beberapa hal yang berkaitan kinerja karyawan, produktifitas karyawan, keselamatan kerja pada karyawan, kehadiran dan retensi pada karyawan, kepuasan pelanggan serta loyalitas

pelanggan, hingga profitabilitas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keteikan yang kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Menurut (Mujiasih dalam Arisona, S. P. : 270, 2021) menyatakan bahwa ketika *engagement* tinggi, membuat karyawan sangat ingin termotivasi di dalam bekerja dan mempunyai komitmen, antusias serta bersemangat dalam kerja.

Menurut Chiedu & Ashari (dalam Firnanda, D. Y., dkk. : 1081, 2021) untuk mencapai tingkatan karyawan yang benar *engaged* tidaklah mudah. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan terikat dengan perusahaan tersebut. Faktor di antaranya adalah faktor kondisi emosional dan psikologis yang harusnya dalam kondisi baik serta mendukung segala hal yang berkaitan dalam pekerjaan serta pengalaman kerja mereka.

(Nafiudin, N. :77, 2022) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan seperti dukungan dari pimpinan (Wu dkk., 2013) dukungan pimpinan merupakan tindakan yang melibatkan perhatian secara emosional, memberikan bantuan secara teknis, memberikan informasi atau bahkan memberikan penilaian. Dan bukan hal yang aneh jika karyawan yang mendapatkan dukungan dari pimpinan membuat karyawan lebih bersedia untuk mendukung keberhasilan pimpinan dan pada akhirnya tujuan organisasi organisasi akan tercapai dengan maksimal.

## SIMPULAN

Kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) memberikan kontribusi yang positif terhadap keterikatan karyawan ditempat kerja (*employee engagement*). Karyawan *engagement* akan memiliki komitmen emosional yang tinggi yang bertujuan untuk organisasi. Karyawan akan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu karyawan juga mempunyai keyakinan dalam mendukung penuh tujuan organisasi agar berkembang dan bertahan dalam menghadapi tekanan yang ada. Karyawan *engaged* akan membangun komitmennya dengan motivasi yang tinggi, merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam mencapai karyawan yang *engaged* tidaklah mudah, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi itu semua seperti dukungan dari pimpinan dengan memberikan perhatian yang dapat menumbuhkan emosional dalam kinerja dan dapat menumbuhkan hasil yang maksimal dalam kinerja. *Engagement* karyawan sendiri ialah karyawan yang baik secara fisik dan rohani dan mental dapat membentuk perubahan perilaku yang optimal dalam kemampuan karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian pekerjaan yang maksimal. Konsep *engagement* karyawan merupakan keterikatan karyawan baik secara fisik ataupun mental ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* yang membentuk perubahan perilaku optimalisasi kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap pencapaian pekerjaan ( Baqir dkk., dalam Nafiudin, N. : 77, 2022).

Karyawan yang *engaged*, secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu secara konsisten berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi meskipun ada peluang untuk bekerja di tempat lain serta berusaha keras dengan memberikan waktu ekstra, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan menganggap bahwa beban kerjanya adalah suatu hal yang menantang dan tidak memberatkan dirinya sehingga membuat karyawan senang dalam bekerja agar tidak merasa kelelahan, hal ini yang membuat karyawan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arisona, S. P. (2021). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources, dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Amaris Hotel Citra Raya. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 268-274.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58-72.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151-164.
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Workplace Well-Being di Indonesia. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 2(3), 252-258.
- Nafiudin, N. (2022). Pengaruh Compensation Satisfaction dan Supervisory Support Terhadap Engagement Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Provinsi Banten). *Jurnal Manajemen*, 12(1), 76-85.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172.