

# JURNAL MENCAPAI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN: BAGAIMANA PERANAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN WORK LIFE BALANCE?

*by* Bryan Nifenty Ferrysandi

---

**Submission date:** 30-Jul-2024 05:29AM (UTC+0200)

**Submission ID:** 2424670949

**File name:** JURNAL MENCAPAI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN: BAGAIMANA PERANAN  
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN WORK LIFE BALANCE? (206.73K)

**Word count:** 4474

**Character count:** 31107

## Mencapai Work Engagement Pada Karyawan : Bagaimana Peranan Psychological Well-being dan Work Life Balance?

Bryan Nifenty Ferrysandi<sup>1</sup>

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

Eben Ezer Nainggolan<sup>2</sup>

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

Sayidah Aulia Ul Haque<sup>3</sup>

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

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

### Abstract

Work engagement is a serious problem for companies because it can have a negative impact on overall performance and employee productivity at work. The purpose of this study is to examine whether psychological well-being and work life balance are related to work engagement in employees. The population in this study were employees in Surabaya City. The sample size for this study was 287 people, as determined by Isaac and Michael's table, with an error rate of 10%. The approach used is quantitative correlation, with simple random sampling technique and data analysis using multiple regression analysis techniques. The measuring instruments used were the Scale of Psychological Well-being (SPWB) with 18 items, the Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale (17 items), and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with 17 items to measure work engagement. The results of this study include multiple linear regression, t-test, variable mean, and effective contribution. The results showed that psychological well-being and work life balance significantly increased work engagement ( $F = 52.664$ ;  $r = 0.520$ ;  $R\text{ Square} = 0.271$ ;  $P < 0.000$ ). Psychological well-being and work life balance can be used as techniques for employees to build and improve employees' work engagement with the company and employees' jobs.

**Keywords:** work engagement; psychological well-being; work life balance; employees

### Abstrak

Work engagement menjadi masalah serius bagi perusahaan karena dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah psychological well-being dan work life balance berhubungan dengan work engagement pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kota Surabaya. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 287 orang, seperti yang ditetapkan oleh tabel Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan 10%. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, dengan teknik simple random sampling dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah Scale of Psychological Well-being (SPWB) sebanyak 18 item, Work/ Nonwork Interference and Enhancement Scale (17 item), dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) sebanyak 17 item untuk mengukur work engagement. Hasil penelitian ini mencakup regresi linier berganda, uji-t, rata-rata variabel, dan sumbangan efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological well-being dan work life balance secara signifikan meningkatkan work engagement ( $F = 52,664$ ;  $r = 0,520$ ;  $R\text{ Square} = 0,271$ ;  $P < 0,000$ ). Psychological well-being dan work life balance dapat

digunakan sebagai teknik bagi karyawan untuk membangun dan meningkatkan *work engagement* karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan karyawan.

**Kata kunci:** keterikatan kerja; kesejahteraan psikologis; keseimbangan kehidupan dan pekerjaan; karyawan

## Pendahuluan

Karyawan adalah komponen utama dalam perusahaan, dan di era revolusi industri ini kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh potensi dan keterampilan setiap karyawan. Ilmiawan dkk. (2023) menekankan pentingnya kondisi yang positif bagi karyawan dan perusahaan, yaitu kondisi yang dapat memberikan karir jangka panjang yang stabil bagi karyawan dan menjadikan karyawan sumber daya yang berharga. Data dari BPS Tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur adalah 7,6 juta orang. Statistik ini sangat fluktuatif, terutama di Kota Surabaya. Jumlah karyawan di Kota Surabaya pada Tahun 2019 sebanyak 942.433 jiwa, pada Tahun 2020 sebanyak 824.477 jiwa, pada Tahun 2021 sebanyak 842.805 jiwa, pada Tahun 2022 sebanyak 969.661 jiwa, dan pada Tahun 2023 mencapai 881.006 jiwa. Berdasarkan survei Gallup (2023) *Global Indicator: Employee Engagement*, persentase *work engagement* di seluruh dunia mencapai 20% pada tahun 2018 dan telah meningkat sejak itu. Survei oleh Gallup (2023) menunjukkan bahwa hanya 26% karyawan di Asia Tenggara yang *engaged* dalam pekerjaannya, dan 76% pekerja di Indonesia *disengaged*. Di Indonesia, dari Tahun 2020 hingga 2022, diketahui sebesar 24% karyawan *engaged* dan 68% karyawan *disengaged* pada pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi dalam pekerjaannya cenderung memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi, serta sikap kerja yang positif (Muslikah dkk., 2022). Wicaksono (2020) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat dalam menetapkan arah masa depan perusahaan menjadi lebih *engaged* dan kecil kemungkinannya untuk *turnover*. Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan masih rendah. Misalnya, Shabrina dan Mardiawan (2017) menemukan bahwa 70% karyawan di sebuah perusahaan di Kota Bandung memiliki *work engagement* yang rendah. Melinda dan Salendu (2021) melaporkan bahwa 57% pegawai negeri memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Greenier dkk. (2021) menemukan bahwa regulasi emosi dan *psychological well-being* memiliki dampak besar terhadap *work engagement*. Temuan studi di Cina oleh Kong (2021) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan efikasi diri memiliki pengaruh yang relevan terhadap keterlibatan kerja.

*Psychological well-being* adalah realisasi penuh dari potensi psikologis individu, serta kemampuan untuk menerima kekurangan dan kelebihan diri sendiri, memiliki tujuan hidup, membina hubungan positif dengan orang lain, mandiri, mengontrol lingkungannya, dan terus bertumbuh secara pribadi (Ryff, 2014). Menurut Ryff (1995), karyawan atau individu yang memiliki *psychological well-being* ditandai dengan penerimaan diri yang positif, kemampuan mempertahankan hubungan dengan orang

lain, mengatur dan mengevaluasi diri sendiri, mengatur lingkungannya, memiliki tujuan hidup, serta mampu mengembangkan dan mewujudkan potensinya. Rendahnya tingkat *psychological well-being* mencerminkan kerusakan pada individu dan perusahaan (Sari & Monalisa, 2021).

Hasil penelitian Aziza dkk. (2023) menunjukkan bahwa evaluasi pengalaman hidup selama bekerja mempengaruhi *psychological well-being* karyawan, sehingga membutuhkan dukungan dari perusahaan, rekan kerja, keluarga, dan kolega. Satryo dkk. (2023) menyarankan bahwa perusahaan harus memfokuskan pada peningkatan *psychological well-being* karyawan karena dapat mempengaruhi perilaku, loyalitas, dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. *Psychological well-being* dan *work life balance* berperan krusial dalam meningkatkan *work engagement*, di mana karyawan yang merasakan kesejahteraan dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Diperkuat oleh hasil penelitian Wijaya dan Soeharto (2021), *work life balance* juga sangat krusial dalam membangun stabilitas psikologis, emosional, dan kognitif pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Menurut Fisher (2002), *work life balance* adalah sebuah konstruk multidimensional yang mencakup konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, manajemen waktu, pengeluaran energi, dan pencapaian tujuan. Karyawan dengan *work-life balance* yang baik menurut Fisher dkk. (2009), ditandai dengan pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi yang tidak mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi yang meningkatkan kinerja kerja, dan pekerjaan yang meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Masalah yang sering muncul dalam pekerjaan sering kali terkait langsung dengan tempat kerja, seperti jadwal yang kurang adaptif yang mengarah pada ketidakbahagiaan dan masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Nayak & Pandey, 2015). Persoalan *work life balance* muncul ketika kehidupan pribadi dan profesional seseorang tidak mampu diselaraskan, yang dapat mengakibatkan penyakit fisik dan psikologis seperti stres, stroke, dan serangan jantung (Nurhabiba, 2020). Tuntutan pekerjaan dan keluarga, jadwal kerja yang kaku, dan jam kerja berlebihan menyebabkan konflik antara pekerja dan dalam keluarga, yang menurunkan *work life balance* (Grahani dkk., 2021). Sari dan Monalisa (2021) menyebutkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan kehidupannya, cenderung mengalami masalah perkembangan dan tantangan dalam adaptasi diri yang negatif.

Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana *psychological well-being* dan *work life balance* berhubungan dengan *work engagement* karyawan. Ketiga konsep ini saling berkaitan dan mempengaruhi kesehatan mental serta kinerja dan produktivitas pada pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being*, *work life balance*, dan *work engagement* pada karyawan di Kota Surabaya. Hasil

penelitian ini diharapkan membantu perusahaan merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan *engagement* dan produktivitas karyawan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dan menggunakan analisis regresi berganda dalam proses analisa data. Partisipan pada penelitian ini didapatkan melalui teknik *simple random sampling*, sebanyak 287 responden dari populasi 881.006 karyawan di Kota Surabaya, yang disesuaikan dengan tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%. Kriteria partisipn penelitian ini yaitu yang bersedia menjadi partisipan dan bekerja di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur perspektif karyawan terhadap *work engagement*, *psychological well-being*, dan *work-life balance*. Skala *work engagement* terdiri dari pernyataan *favorable*, sedangkan skala *psychological well-being* dan *work-life balance* terdiri dari pernyataan menguntungkan *favorable* dan *unfavorable*. Jawaban untuk variabel *psychological well-being* dan *work life balance* menggunakan skala 1 hingga 5: 1) Sangat Setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Kurang Setuju (KS), 4) Tidak Setuju (TS), dan 5) Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban untuk variabel *work engagement* menggunakan skala 1 hingga 7: 1) Tidak Pernah (TP), 2) Hampir Tidak Pernah (HTP), 3) Jarang (J), 4) Kadang-Kadang (KK), 5) Sering (S), 6) Sangat Sering (SS), dan 7) Selalu (SL).

*Work engagement* adalah suatu keadaan bekerja secara positif yang dimiliki karyawan disertai makna atau hubungan dengan karyawan tersebut. Hal tersebut juga dapat dikatakan karyawan menjadi lebih bersemangat, teguh, antusias, dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Alat ukur variabel *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala UWES-17 yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini mencakup tiga aspek: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dan telah dimodifikasi oleh Alexander dkk. (2023). Berdasarkan analisis daya beda butir yang bergerak dari 0,332 hingga 0,706, dengan nilai R tabel pada  $N = 288$  dan signifikansi 0,1 atau 1% = 0,148, seluruh item dari nomor 1 hingga 17 dinyatakan diterima. Uji reliabilitas skala *work engagement* menunjukkan, bahwa setelah satu putaran analisis, diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,893 untuk total 17 item, sehingga seluruh pertanyaan dianggap reliabel.

*Psychological well-being* merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis dan kondisi individu yang dapat menerima kelebihan dan kelemahan dirinya, memiliki tujuan hidup, mandiri, dapat mengendalikan lingkungannya, mengembangkan hubungan positif dengan orang lain, dan secara konsisten tumbuh secara pribadi. Alat ukur *psychological well-being* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Scale of Psychological Well-being 18 items (SPWB)* yang mencakup enam aspek: *self-acceptance*, *autonomy*, *positive relation with others*, *purpose in life*, *personal growth*, dan *environmental mastery*. Berdasarkan hasil analisis daya beda butir yang bergerak dari

0,211 hingga 0,573, dengan nilai R tabel pada N = 288 dan signifikansi 0,1 atau 1% = 0,148, seluruh item dari nomor 1 hingga 18 dinyatakan diterima. Uji reliabilitas skala *psychological well-being* menunjukkan bahwa setelah satu putaran analisis, diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,836 untuk total 18 item, sehingga semua pertanyaan dianggap reliabel.

*Work Life Balance* adalah suatu kondisi individu yang sanggup menyeimbangkan tanggung jawabnya terhadap kehidupan pribadi individu dan pekerjaannya sehingga individu dapat melakukannya dengan lebih baik di tempat kerja mereka dan menikmati kualitas hidup mereka di tempat kerja mereka. Alat ukur *work life balance* yang dirumuskan oleh Fisher dkk. (2009) dan dimodifikasi oleh Gunawan dkk. (2019) menggunakan aspek *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference with Work)*, *WEP L (Work Enhancement of Personal Life)*, dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*. Berdasarkan analisis daya beda butir yang bergerak dari 0,271 hingga 0,698 dengan nilai r tabel pada N = 288 dan signifikansi 0,1 atau 1% = 0,148, seluruh 18 butir item dari nomor 1 hingga 18 dinyatakan dapat diterima. Uji reliabilitas skala *work life balance* menunjukkan bahwa setelah satu putaran analisis, koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,883 diperoleh untuk total 17 item, sehingga semua pertanyaan dianggap reliabel.

Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti dan mengukur hubungan antara *psychological well-being*, *work life balance*, dan *work engagement* pada karyawan dengan bantuan *SPSS V.26*.

## Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui tingkatan kategori variabel *psychological well-being*, *work life balance*, dan *work engagement* pada karyawan. Tingkatan kategorisasi mencakup sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Hasil kategorisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1

Kategorisasi Subjek Penelitian dari Variabel *Work Engagement*

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 81,2$	9	3,1%
Tinggi	$69,4 < X \leq 81,2$	75	26,1%
Sedang	$57,7 < X \leq 69,4$	126	43,9%
Rendah	$45,9 < X \leq 57,7$	67	23,3%
Sangat Rendah	$X < 45,9$	10	3,5%
<b>Total</b>		<b>287</b>	<b>100%</b>

Sumber: *SPSS V.26*

Tabel 2

Kategorisasi Subjek Penelitian dari Variabel *Psychological Well-being*

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
----------	----------	--------	------------

<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq 83,3$	16	5,6%
<b>Tinggi</b>	$73,3 < X \leq 83,3$	60	20,9%
<b>Sedang</b>	$63,3 < X \leq 73,3$	121	42,2%
<b>Rendah</b>	$53,3 < X \leq 63,3$	84	29,3%
<b>Sangat Rendah</b>	$X < 53,3$	6	2,1%
<b>Total</b>		<b>287</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS V.26

Tabel 3

Kategorisasi Subjek Penelitian dari Variabel *Work Life Balance*

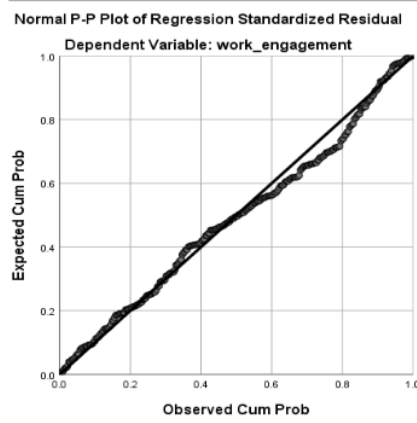
Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq 72,6$	10	3,5%
<b>Tinggi</b>	$61,4 < X \leq 72,6$	76	26,5%
<b>Sedang</b>	$50,3 < X \leq 61,4$	111	38,7%
<b>Rendah</b>	$39,1 < X \leq 50,3$	88	30,7%
<b>Sangat Rendah</b>	$X < 39,1$	2	0,7%
<b>Total</b>		<b>287</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS V.26

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan subjek penelitian yang memiliki *work engagement*, *psychological well-being* dan *work life balance* cenderung masuk ke dalam kategorisasi sedang (43,9%, 42,2% dan 38,7%), dan kecenderungan selanjutnya lebih banyak tersebar pada kategorisasi tinggi dan rendah pada setiap variabel.

#### Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan dalam *Normal P-P Plot* variabel *work engagement* melalui menu *regression data SPSS versi 26.0 for windows*, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik-titik data mendekati garis diagonal dan tidak terlalu menjauh dari garis tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebaran data mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan normalitas, karena titik-titik data tersebar secara seimbang di sekitar garis diagonal pada plot tersebut.



Gambar 1. Hasil Output Uji Normalitas (Sumber: SPSS V.26)

Hasil uji pada tabel 4 menunjukkan bahwa signifikansi untuk hubungan linear antara *psychological well-being* dengan *work engagement* adalah 0,139, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Begitu pula, hasil uji untuk hubungan linear antara *work life balance* dengan *work engagement* menunjukkan signifikansi sebesar 0,306, yang juga mengindikasikan adanya hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, *psychological well-being* dan *work life balance*, secara linear berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan.

Tabel 4

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<b>Psychological Well-being - Work Engagement</b>	1,850	0,139	Linear
<b>Work Life Balance - Work Engagement</b>	1,396	0,306	Linear

Sumber: SPSS V.26

Diketahui melalui tabel 5, bahwa hasil uji multikolinearitas antara variabel x1 (*psychological well-being*) dan x2 (*work life balance*) pada tabel 5, diperoleh nilai *tolerance* = 0,486 > 0,10 dan nilai *VIF* = 2,059 < 10,00. Artinya tidak ada multikolinearitas atau interkorelasi antara variabel x1 (*psychological well-being*) dan x2 (*work life balance*).

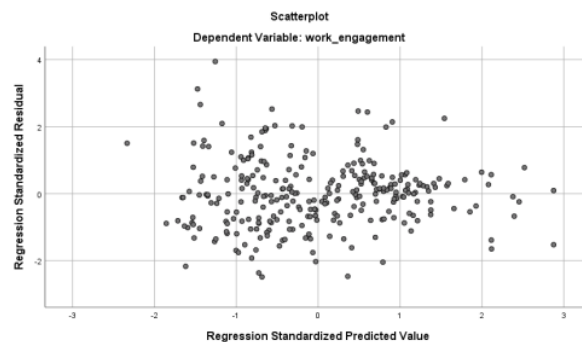
Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
<b>Psychological well-being – work life balance</b>	0,486	2,059	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola atau tren garis tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan tidak terpengaruh oleh masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sumber: SPSS V.26)

Berdasarkan tabel 6, nilai *R Square* = 0,271, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi *work engagement* sebesar 27,1%. Ini berarti sekitar 27,1% dari variasi dalam *work engagement* dapat dijelaskan oleh *psychological well-being* dan *work life balance*. Sisanya, sebesar 72,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work life balance* dengan *work engagement*. Nilai *F* hitung = 52,664 juga menunjukkan bahwa hubungan ini kuat, karena nilai *F* hitung > nilai kritis yang ditetapkan (3,03).

Tabel 6

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Sig.	F	R	R Square.
<b>Psychological well-being dan work life balance terhadap work engagement</b>	0,000	52,664	0,520	0,271

Sumber: SPSS V.26

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai signifikansi < 0,01, maka hubungan antar variabel dianggap sangat signifikan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *psychological well-being* terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi = 0,001 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *psychological well-being* berhubungan secara signifikan dengan arah yang positif terhadap *work engagement*. Selain itu, uji parsial juga menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi = 0,000 <

0,05, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara *work life balance* dan *work engagement*.

Tabel 7  
Hasil Uji Parsial

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kebahagiaan	$x < 66$	Rendah	3	1,62%
	$66 \leq x < 99$	Sedang	90	48,38%
	$x \geq 99$	Tinggi	93	50%
<b>Jumlah</b>			<b>186</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS V. 26

Diketahui melalui tabel 8, bahwa kontribusi efektif atau pengaruh dari *psychological well-being* terhadap *work engagement* adalah = 0,115 atau setara dengan 11,5%. Begitu pula, kontribusi efektif atau pengaruh dari *work life balance* terhadap *work engagement* adalah = 0,155 atau setara dengan 15,5%.

Tabel 8  
Hasil Uji Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien $\beta$	Cross Product	Regresi	SE	SE Total
<b>PWB</b>	0,286	11024,7	7367,9	0,115	0,271
<b>WLB</b>	0,328	12877,1		0,155	

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan hasil rerata variabel pada tabel 9, bahwa karyawan di kota Surabaya memiliki *psychological well-being* dengan kategori tinggi. Diketahui, bahwa karyawan di kota Surabaya memiliki *work life balance* dengan kategori tinggi. Diketahui juga, bahwa karyawan di kota Surabaya memiliki *work engagement* dengan kategori rendah.

Tabel 9  
Hasil Rerata Variabel

Variabel	T	Sig.	Mean Empiris	Mean Teoritis	Kategori
<b>PWB</b>	3,372	0,001	68,35	54	<b>Tinggi</b>
<b>WLB</b>	4,377	0,000	55,93	51	<b>Tinggi</b>
<b>WE</b>			63,60	68	<b>Rendah</b>

Sumber: SPSS V.26

## Pembahasan

Analisis data menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being*, *work life balance*, dan *work engagement* pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *psychological well-being* dan *work life balance* yang tinggi berhubungan secara signifikan dengan peningkatan *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Tercapainya kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, akan mengoptimalkan keterlibatan kerja karyawan dan akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Secara keseluruhan, faktor-faktor di atas pada akhirnya berdampak pada perilaku positif karyawan seperti kinerja yang baik, produktivitas karyawan yang meningkat, dan produktivitas perusahaan yang meningkat. Jika karyawan tidak memiliki semangat, dedikasi, dan kesungguhan dalam bekerja, serta tidak adanya penerimaan diri, tidak memiliki tujuan dalam hidup, kurangnya kemandirian, dan kurang seimbang hidupnya di rumah dan di tempat kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan dan perusahaan yang menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zafirah dan Budiono (2024) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* dan *work life balance* secara positif signifikan mempengaruhi *work engagement*. Dengan demikian, Karyawan yang sejahtera secara psikologis dan memiliki keseimbangan hidup yang baik mampu memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saat berada di tempat kerja, meningkatkan fokus dan produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan. Secara keseluruhan, kombinasi kesejahteraan psikologis yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik menciptakan dasar yang kuat untuk keterlibatan kerja yang tinggi. Karyawan merasa termotivasi, berdaya, dan terhubung dengan pekerjaan mereka, cenderung meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja. Karyawan merasa bersyukur atas kehidupan dan pencapaian mereka, serta termotivasi untuk mengubah kekurangan menjadi kelebihan dan membangun hubungan yang harmonis dan kegiatan *team building* rutin di perusahaan akan meningkatkan keterlibatan terhadap pekerjaan (Pashiera & Budiono, 2023). Selain itu, penelitian oleh Putra dan Andriani (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja *work engagement*.

Secara parsial, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yang menunjukkan hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Karyawan yang mampu mencapai pertumbuhan pribadi yang signifikan, cenderung lebih terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, menghargai kinerjanya, dan peduli dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan tujuan hidup yang jelas dan bermakna, cenderung memiliki kemampuan hidup yang termasuk dalam meningkatkan dedikasi, semangat, dan kesungguhan ketika bekerja. Salah satu bentuk tercapainya tujuan hidup melalui pekerjaan yang dimiliki karyawan adalah memiliki *work engagement* yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil studi dari Astuti dan Dhania (2022) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Dengan demikian,

karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang baik ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif dalam tugas-tugas tim. Kesejahteraan psikologis yang baik sering kali dikaitkan dengan memiliki tujuan dan makna yang jelas dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung lebih terlibat dan berdedikasi.

Serta secara parsial, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* yang menunjukkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja mampu menyeimbangkan aktivitasnya di rumah dan di tempat kerja. Karyawan yang dapat mengatur pekerjaannya di perusahaan dan tidak membawa beban serta gangguan pekerjaan ke kehidupan pribadi atau di rumah, maka karyawan dan keluarga di rumah dapat mendukung karyawan dalam pekerjaannya. Melalui dukungan dari keluarga maupun semangat pribadi dari karyawan, akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zaytuna dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, terutama pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Dengan demikian, karyawan yang memiliki waktu cukup untuk beristirahat dan menjalani aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan, dapat membantu karyawan kembali ke pekerjaan dengan energi yang lebih segar dan siap untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan. Karyawan dengan *work life balance* yang baik cenderung fokus sepenuhnya saat bekerja karena tidak terganggu oleh masalah pribadi yang belum terselesaikan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Keterbatasan penelitian termasuk batasan pada jumlah variabel yang dipilih, waktu pengumpulan data yang terbatas, jumlah sampel yang tidak mencukupi, dan durasi penelitian yang singkat. Berdasarkan hasil uji sumbangan efektif, ditemukan bahwa *psychological well-being* dan *work life balance* memberikan kontribusi yang terbatas terhadap *work engagement*. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakseimbangan jenis kelamin subjek, kelengkapan data subjek, dan kemungkinan ketidakseriusan subjek dalam menjawab kuesioner.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tentang hubungan *psychological well-being* dan *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan hasil signifikan dengan arah yang positif untuk *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan. Artinya, semakin tinggi *psychological well-being* dan *work life balance* karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *psychological well-being* dengan *work*

engagement, dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan dari *psychological well-being* dengan *work engagement*, artinya semakin tinggi *psychological well-being* pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *work life balance* dengan *work engagement*, dapat diketahui bahwa ada hubungan positif dan signifikan dari *work life balance* dengan *work engagement*, artinya semakin tinggi *work life balance* pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pada karyawan. Dengan demikian, tiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, terdapat beberapa saran dari peneliti. Bagi karyawan, diharapkan untuk meningkatkan antusias dan semangat dalam bekerja, menumbuhkan rasa dedikasi yang tinggi dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan. Bagi perusahaan, memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui penghargaan, peluang karir, dan pengembangan diri dan mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan dengan memberikan waktu luang untuk keluarga tanpa gangguan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperluas jangkauan subjek penelitian agar lebih representatif, menambahkan studi pendahuluan berupa wawancara atau penyebaran kuesioner dan mempertimbangkan variabel lain yang perlu diteliti, seperti resiliensi, kinerja pekerjaan, kualitas hidup kerja (*quality of work life*), optimisme karyawan, serta faktor eksternal dan internal yang berkaitan dengan keterlibatan kerja (*work engagement*).

## Referensi

- Alexander, B., Ezer Nainggolan, E., & Darul Muslikah, E. (2023). Big Five Personality Traits dan Work Engagement Karyawan di Surabaya. *Etik Darul Muslikah INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 10443–10455.
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 37–48.
- Aziza, M., Nurriyatiningrum, N. A. H., & Zikrinawati, K. (2023). GAMBARAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PEGAWAI DI BIDANG PENDIDIKAN DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN DI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 8(1), 32–42.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gallup. (2023). *Global Indicator: Employee Engagement*. Diakses pada 25 April 2024, dari <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Grahani, F. O., Mardiyanti, R., Sela, N. P., & Nuriyah, S. (2021). PSYCHOLOGICAL WELL BEING (PWB) TERHADAP WORK LIFE BALANCE (WLB) PADA PEREMPUAN BEKERJA. 8(1), 86–93.

- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Ilmiawan, A. R. (2023). Kaitan Psychological Well Being Pada Work Engagement Karyawan PT Semen Indonesia Distributor (Nomor 1).
- Kong, X. (2021). Chinese English as a Foreign Language Teachers' Self-Efficacy and Psychological Well-Being as Predictors of Their Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788756>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211–220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial Coworker's Support and Work Engagement at Millennial Generation. *Wacana*, 14(02), 144–152. <https://doi.org/10.20961/wjp.v14i2.59233>
- Nayak, A., & Pandey, M. (2015). WORK-LIFE BALANCE AND IMBALANCE: A CONCEPTUAL MODEL. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 20, 182–192.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Pashiera, R. S., & Budiono, B. (2023). Peran work engagement sebagai variabel intervening pada pengaruh psychological well being dan work environment terhadap employee performance pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Kantor Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 393-405.
- Putra, F. W., & Andriani, M. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP WORD ENGAGEMENT KARYAWAN. *Jurnal of Accounting, Management, And Islamic Economics*, 1(1), 207–220.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Psychological Science*, 4(4), 99–104.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN STUDI LITERATUR. *Syntax Idea*, 3(1).
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual*.
- Shabrina, I. T., & Mardawati, O. (2017). Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 415–421.

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. Dalam *Acta Psychologia* (Vol. 2, Nomor 1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>

19  
Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, Vol 10, No.3, 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>

Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh psychological well-being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.

Zaytuna, A. Di., Dwarawati, D., & Psikologi, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Guru SLB (Studi Pada Guru Tetap SLB). *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 7–14. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9117>

# JURNAL MENCAPAI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN: BAGAIMANA PERANAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN WORK LIFE BALANCE?

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://journal.binus.ac.id">journal.binus.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://tel.archives-ouvertes.fr">tel.archives-ouvertes.fr</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://jurnal.univrab.ac.id">jurnal.univrab.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
7	<a href="http://digibug.ugr.es">digibug.ugr.es</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://erepository.uwks.ac.id">erepository.uwks.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
12	<a href="http://etheses.iainpekalongan.ac.id">etheses.iainpekalongan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://jiss.publikasiindonesia.id">jiss.publikasiindonesia.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
16	<a href="http://jurnal.unissula.ac.id">jurnal.unissula.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Eko April Ariyanto, Fitriyana Dwi Ayu Ningrum, Sahat Saragih. "Keikutsertaan pada Organisasi Keagamaan dan Empati dengan Perilaku Prososial pada Remaja yang Aktif Dalam Organisasi Keagamaan", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021 Publication	<1 %
19	<a href="http://proceedings.unisba.ac.id">proceedings.unisba.ac.id</a> Internet Source	

<1 %

20

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

21

[repository.stikeshangtuahsby-library.ac.id](https://repository.stikeshangtuahsby-library.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

[karyailmiah.unisba.ac.id](https://karyailmiah.unisba.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[www.grafiati.com](http://www.grafiati.com)

Internet Source

<1 %

24

[news.unair.ac.id](https://news.unair.ac.id)

Internet Source

<1 %

25

[fppsi.um.ac.id](https://fppsi.um.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[www.sid.ir](http://www.sid.ir)

Internet Source

<1 %

27

[repository.uinjkt.ac.id](https://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, Carlla S. Smith. "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and

<1 %

# enhancement.", Journal of Occupational Health Psychology, 2009

Publication

---

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      Off

# FILE Revisi-11615-Article Text-41969-1-4-20240725 (1).docx

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---