



## ***Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan***

Dea Faustine<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>✉

<sup>1,2</sup>Universitas Tarumanegara

[zamralita@fpsi.untar.ac.id](mailto:zamralita@fpsi.untar.ac.id)

### **Abstract**

The Covid-19 pandemic is a difficult time for everyone all over the world, including companies and their employees. After going through the pandemic, the term new normal emerged. The new normal brings new challenges for companies, especially in the way companies try to retain and attract new employees to work. This situation has an impact on the company, namely that it is difficult to attract and retain employees. One of the things that employees and job seekers need to consider today is workplace well-being. The well-being that employees feel at work plays a role in work engagement. Employees who are committed to their work become more innovative and are willing to put in more effort in carrying out their duties, which is expected to have an impact on performance. To have good performance, one indicator that needs to be considered is the work engagement of employees. Low levels of work engagement can have an impact on reducing employee performance, productivity and motivation. This research aims to determine the role of workplace well-being on performance with work engagement as a mediator for employees at PT X. This research is quantitative research using a questionnaire. The total number of participants was 68 participants and the data was tested using the process macro regression test. For measurement in this study, the workplace well-being questionnaire, individual work performance questionnaire and Utrecht work engagement scale were used. The results of this research show that work engagement is proven to be a full mediation in the role of workplace well-being on performance.

Keywords: workplace well-being, work engagement, performance, employee, Jakarta

### **Abstrak**

Masa pandemi Covid-19 merupakan masa yang berat dilalui oleh semua orang diseluruh penjuru dunia, termasuk juga pada perusahaan dan karyawannya. Setelah melewati masa pandemi muncul istilah *new normal*. *New normal* membawa tantangan baru bagi perusahaan, terutama dalam cara perusahaan berusaha mempertahankan dan menarik karyawan baru untuk bekerja. Dengan adanya situasi ini memberikan dampak perusahaan, yaitu sulit untuk menarik karyawan maupun mempertahankannya. Salah hal yang perlu untuk dipertimbangan pada karyawan dan para pencari kerja sekarang ini adalah *workplace well-being*. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja berperan terhadap *work engagement*. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya menjadi lebih inovatif dan mau memberikan usaha yang lebih dalam mengerjakan tugasnya sehingga diharapkan dapat berpengaruh terhadap *performance*. Untuk memiliki *performance* yang baik, salah satu indikator yang perlu diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Tingkat *work engagement* yang rendah dapat berpengaruh pada penurunan *performance*, produktitas dan motivasi dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *workplace well-being* terhadap *performance* dengan *work engagement* sebagai mediator pada karyawan di PT X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Total partisipan sebanyak 68 partisipan dan data diuji dengan uji regresi *process macro*. Untuk pengukuran pada penelitian ini menggunakan *workplace well-being questionnaire*, *individual work performance questionnaire* dan *utrecht work engagement scale*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *work engagement* terbukti sebagai *full mediation* pada peran *workplace well-being* terhadap *performance*.

Kata kunci: *workplace well-being*, keterikatan kerja, kinerja, karyawan, Jakarta

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### **1. Pendahuluan**

Pasca pandemi Covid-19, terdapat tantangan baru bagi perusahaan. Tidak hanya dari segi bisnis, tetapi juga cara perusahaan dalam menarik pencari kerja dan mempertahankan karyawan sebagai aset yang berharga. Selama pandemi, membuat beberapa perusahaan di Amerika Serikat mengalami kesulitan untuk mencari maupun mempertahankan pekerjaan [1]. Mengingat pentingnya karyawan sebagai aset perusahaan, maka perusahaan harus mulai memikirkan cara dalam menarik pencari kerja dan mempertahankan karyawan.

Perusahaan harus menunjukkan keunikan dalam menjalankan perusahaan, sehingga dapat menarik pelamar pekerjaan [2]. Survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* mengenai *work and well-being survey* mengatakan bahwa 81% dari pencari kerja akan mencari perusahaan yang mengutamakan kesehatan mental [3]. Beberapa hal yang dinilai mengganggu kesehatan mental karyawan adalah monitoring pekerjaan (51%), lingkungan kerja yang *toxic* (18%), diskriminasi di lingkungan kerja (13%), dan rasa khawatir tidak adanya kenaikan gaji ketika inflasi (71%).

Pekerjaan yang tidak mengganggu keluarga dan kehidupan pribadi berhubungan dengan salah satu dimensi dari *workplace well-being*, yaitu *intrusion of work into private life*, tentang bagaimana pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi. Tim kerja yang beragam, dikriminasi, lingkungan kerja yang *toxic* berhubungan dengan dimensi dari *workplace well-being* yaitu *organizational respect for the employee*, tentang bagaimana sikap karyawan senior terhadap karyawan junior atau baru. *Workplace well-being* sendiri juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dari karyawan [4].

Kesejahteraan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja [5]. *Workplace well-being* mencakup kesehatan lingkungan kerja, sikap dan kepuasan karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan unsur pribadi [6]. *Workplace well-being* yang dikembangkan oleh Parker dapat diukur melalui 4 dimensi, yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*. *Workplace well-being* menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan memiliki *workplace well-being* yang kurang baik, maka akan berdampak pada masalah kesehatan karyawan, stress dan pada kehidupan karyawan di luar pekerjaan [7].

Karyawan dengan *workplace well-being* yang baik akan lebih optimis, percaya diri, lebih dapat bersosialisasi, dan *goal-oriented* [8]. Karyawan yang memiliki pengaruh yang besar pada kinerja maupun keterikatan kerja pada karyawan [9]. *Workplace well-being* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* [10]. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya menunjukkan *workplace well-being* dapat memprediksi secara signifikan adanya *work engagement* sebesar 62.4% pada karyawan dan ditemukan *work engagement* dapat secara signifikan dapat menjadi mediator pada *workplace well-being* [11].

Karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan adanya antusiasme dalam bekerja [12]. Keterikatan kerja menjadi kunci yang penting dalam meningkatkan efektivitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja [13]. Dalam penelitian sebelumnya, menemukan bahwa adanya pengaruh positif keterikatan kerja terhadap kinerja, maka perusahaan perlu untuk memotivasi dan meningkatkan keterikatan kerja agar memiliki kinerja karyawan yang baik [14].

*Performance* sebagai *individual work performance* (IWP) yang adalah perilaku karyawan yang sejalan terhadap tujuan dari organisasi [15]. Dimensi IWP sendiri terdiri dari *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behaviour*. Penelitian tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap *performance* guru SD menyatakan bahwa *workplace well-being* dapat mempengaruhi

*performance* [16]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *workplace well-being* dapat meningkatkan *task performance* melalui *work engagement* sebagai mediator [17]. Berdasarkan paparan di atas, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai peran *workplace well-being* terhadap *performance* karyawan dengan *work engagement* sebagai mediator pada karyawan di PT X.

### 1.1. Tinjauan Literatur

*Performance* adalah suatu proses yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan, dalam prosesnya terlibat unsur menghasilkan suatu keluaran [18]. *Performance* juga dapat diartikan situasi pada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya [19]. *Performance* pada karyawan ditandai dengan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, efektivitas kerja dan kontribusi pada organisasi [20].

*Workplace well-being* adalah perpaduan dari konsep kesehatan dan *workplace well-being* [21]. Lingkungan kerja yang baik dengan kondusif dan hubungan rekan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih baik [22]. Kesejahteraan karyawan yang rendah membuat karyawan menjadi tidak produktif, memiliki keinginan tidak masuk kerja dan menunjukkan emosi negatif dan hal ini sangat berpengaruh pada organisasi [23]. *Workplace well-being* adalah kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kesehatan, *engagement*, dan cara karyawan bekerja. *Workplace well-being* sendiri berpengaruh terhadap *work engagement* dan dapat memprediksi *task performance* karyawan [24]. *Workplace well-being* juga dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan [4].

*Work engagement* berfokus pada peran karyawan dalam sebuah perusahaan yang berhubungan dengan tingkat karyawan termotivasi dan komitmen dalam menjalankan peran dalam Perusahaan [25]. Keterikatan kerja yang rendah dapat membuat karyawan kurang untuk termotivasi, semangat dan dedikasi dalam bekerja [9]. *Work engagement* tidak terikat pada objek, perilaku, maupun individu, tetapi merupakan suatu keadaan yang sifatnya tetap dan melekat.

## 2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif non eksperimen. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *workplace well-being* sebagai *independent variable*, *performance* sebagai *dependent variable*, dan *work engagement* sebagai mediator. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara daring. Pengumpulan data dengan Teknik *purposive sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, setelah itu dilakukan uji mediasi ketiga variabel dengan *PROCESS Macro SPSS*.

2.1. Populasi dan Sampel

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di PT X, baik yang bekerja di perusahaan utama maupun cabang. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 68 partisipan dengan rentang usia dari 19 hingga 46 tahun. Dalam meninjau partisipan berdasarkan kategori usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama bekerja, departemen, dan jabatan. Gambaran mengenai partisipan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan

|                             | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin               |           |                |
| Laki – laki                 | 41        | 60,3           |
| Perempuan                   | 27        | 39,7           |
| Pendidikan Terakhir         |           |                |
| SMK                         | 10        | 14,7           |
| D3                          | 4         | 5,9            |
| S1                          | 52        | 76,5           |
| S2                          | 2         | 2,9            |
| Status Pernikahan           |           |                |
| Belum menikah               | 41        | 60,3           |
| Sudah menikah               | 27        | 39,7           |
| Lama Bekerja                |           |                |
| <6 bulan                    | 38        | 55,9           |
| >7 bulan – 1 tahun          | 30        | 44,1           |
| Departemen                  |           |                |
| Accounting & Tax            | 3         | 4,4            |
| Business Process Management | 2         | 2,9            |
| Customer Care               | 4         | 5,9            |
| Digital Sales               | 3         | 4,4            |
| Finance                     | 4         | 5,9            |
| General Affair              | 2         | 2,9            |
| Human Capital               | 7         | 10,3           |
| Internal Audit              | 4         | 5,9            |
| Inventory Management        | 6         | 8,8            |
| IT                          | 13        | 19,1           |
| Legal                       | 1         | 1,5            |
| Marketing Communication     | 3         | 4,4            |
| Operation Development       | 5         | 7,4            |
| Procurement & Partnershp    | 4         | 5,9            |
| Sales Operation             | 6         | 8,8            |
| Secretary                   | 1         | 1,5            |
| Jabatan                     |           |                |
| Staff/Analyst               | 43        | 63,2           |
| Supervisor                  | 17        | 25,0           |
| Manager                     | 8         | 11,8           |
| Usia                        |           |                |
| 19 – 23 tahun               | 15        | 22,2           |
| 24 – 28 tahun               | 27        | 38,7           |
| 29 – 33 tahun               | 22        | 23,6           |
| 34 – 38 tahun               | 6         | 8,8            |
| 39 – 43 tahun               | 3         | 4,5            |
| 44 – 48 tahun               | 1         | 1,5            |

Dari kategori pendidikan terakhir, mayoritas partisipan menempuh pendidikan terakhir S1 sebanyak 52 orang (76,5%), selanjutnya SMK sebanyak 10 orang (14,7%), D3 sebanyak 4 orang (5,9%), dan S2 sebanyak 2 orang (2,9%). Berdasarkan status pernikahan, jumlah partisipan yang belum menikah sebanyak 41 orang (60,3%) dan yang sudah menikah sebanyak 27 orang (39,7%).

Dari lama bekerja, partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebagian besar memiliki lama bekerja < 6 bulan sebanyak 38 orang (55,9%) dan 6 bulan sampai dengan 1 tahun sebanyak 30 orang

(44,1%). Ditinjau dari kategori departemen di perusahaan, mayoritas partisipan adalah dari divisi IT (*Information Technology*), yaitu sebanyak 13 orang (19,1%). Berdasarkan kategori jabatan, mayoritas partisipan adalah *staff/analyst* sebanyak 43 orang (63,2%), *supervisor* sebanyak 17 orang (25,0%), dan *manager* sebanyak 8 orang (11,8%).

Ditinjau dari kategori usia, mayoritas partisipan berusia 24-28 tahun (39,7%) dengan jumlah sebanyak 27 orang. Berdasarkan kategori jenis kelamin, partisipan dalam penelitian ini adalah sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (60,3%), sedangkan partisipan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (39,7%).

2.2. Instrumen Penelitian

Pengukuran *Performance* menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* [26]. Kuesioner ini menggunakan 18 item yang mengukur 3 dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behaviour*. Jawaban partisipan nantinya akan dalam bentuk Skala *Likert* 1-5, dengan interval jarang hingga selalu. Reliabilitas alat ukur *performance* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Reliabilitas Alat Ukur *Performance*

| Dimensi                         | Alpha Cronbach | N |
|---------------------------------|----------------|---|
| Task performance                | 0,902          | 5 |
| Contextual Performance          | 0,889          | 8 |
| Counterproductive work behavior | 0,818          | 5 |

*Workplace well-being questionnaire (WWQ)* yang dibuat oleh peneliti sebelumnya [21]. Kuesioner ini menggunakan 33 butir yang mengukur 4 dimensi, yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*. Jawaban partisipan nantinya akan dalam bentuk Skala *Likert* 1-4, dengan interval sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Reliabilitas alat ukur *workplace well-being* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Reliabilitas Alat Ukur *Workplace Well-being*

| Dimensi                                 | Alpha Cronbach | N  |
|---|----------------|----|
| Work satisfaction                       | 0,874          | 12 |
| Organizational respect for the employee | 0,825          | 7  |
| Employer care                           | 0,845          | 7  |
| Intrusion of work into private life     | 0,707          | 7  |

Dalam mengukur *work engagement*, skala yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*. Kuesioner ini terdiri dari 9 item yang mengukur tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Reliabilitas alat ukur *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Reliabilitas Alat Ukur *Work Engagement*

| Dimensi    | Alpha Cronbach | N |
|------------|----------------|---|
| Vigor      | 0,874          | 3 |
| Dedication | 0,859          | 3 |
| Absorption | 0,737          | 3 |

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu *performance*, *workplace well-being* dan *work engagement*. Pada gambaran variabel *performance* yang ditinjau dari nilai rerata, digunakan analisis *descriptive statistic*. *Performance* karyawan di PT X tergolong dalam rata-rata dengan  $M=2,98$  dan  $SD=0,51$ . Dilihat dari ketiga dimensi yang diuji, *task performance* memiliki skor tertinggi ( $M=3,79$  dan  $SD=0,83$ ) dan *counterproductive work behaviour* memiliki skor terendah ( $M=1,37$  dan  $SD=0,54$ ).

*Work engagement* memiliki skala 1 hingga 4, sehingga memiliki *mean* hipotetik sebesar 2,5. Hal ini berarti jika rerata lebih besar dari 2,5 maka data dinyatakan tinggi, sedangkan jika lebih kecil dari 2,5 maka dinyatakan rendah. *Work engagement* memiliki rerata 2,9 yang berarti tergolong tinggi ( $M= 2,91$  dan  $SD = 0,23$ ). Dimensi *employer care* memiliki rerata tertinggi dengan  $M = 3,27$  dan  $SD = 0,39$  dan dimensi *intrusion of work into private life* memiliki rerata terendah dengan  $M = 2,03$  dan  $SD = 0,37$ .

*Work engagement* menggunakan skala 0 sampai 6, dengan *mean* hipotetik sebesar 3. Variabel *work engagement* dapat dikatakan tinggi karena memiliki  $M=4,73$  dan  $SD=0,8$ . Dimensi dalam *work engagement* yang memiliki skor tertinggi adalah *dedication* dengan  $M=5,04$  dan  $SD=0,84$ , sedangkan dimensi dengan skor terendah adalah *absorption* dengan  $M=4,5$  dan  $SD=0,84$ . Gambaran variabel dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Gambaran Variabel

|  | M    | SD   | Min  | Maks |
|--|------|------|------|------|
| <i>Performance</i>                           | 2,98 | 0,51 | 2,21 | 4,30 |
| <i>Task performance</i>                      | 3,79 | 0,83 | 2,40 | 5,00 |
| <i>Contextual Performance</i>                | 3,79 | 0,80 | 2,13 | 5,00 |
| <i>Counterproductive Work behavior</i>       | 1,37 | 0,54 | 1,00 | 4,00 |
| <i>Workplace Well-Being</i>                  | 2,91 | 0,23 | 2,49 | 3,89 |
| <i>Work Satisfaction</i>                     | 3,18 | 0,32 | 2,75 | 4,00 |
| <i>Organization Respect for The Employee</i> | 3,17 | 0,35 | 2,43 | 4,00 |
| <i>Employer Care</i>                         | 3,27 | 0,39 | 2,57 | 4,00 |
| <i>Intrusion of Work into Private Life</i>   | 2,03 | 0,37 | 1,43 | 3,57 |
| <i>Work Engagement</i>                       | 4,73 | 0,80 | 3,11 | 6,00 |
| <i>Vigor</i>                                 | 4,67 | 0,98 | 2,67 | 6,00 |
| <i>Dedication</i>                            | 5,04 | 0,84 | 3,00 | 6,00 |
| <i>Absorption</i>                            | 4,50 | 0,96 | 2,33 | 6,00 |

Uji analisis mediator dengan *PROCESS Macro* dalam *SPSS*. Variabel *workplace well-being* diposisikan sebagai variabel X, *performance* sebagai variabel Y, dan *work engagement* sebagai mediator. Pada pengujian ini, dilakukan *bootstrapping* sebanyak

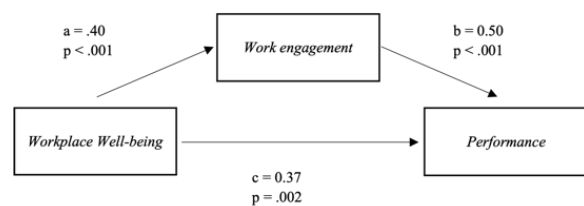
10.000 kali dengan *confidence interval* 95% menggunakan mediasi model 4.

Hasil uji pada jalur a (*workplace well-being* dengan *work engagement*) diperoleh efek signifikan  $\beta=.40$  dengan  $p<,001$ , yang berarti *workplace well-being* secara signifikan dapat mempengaruhi *work engagement*. Pada jalur b (*work engagement* dengan *performance*) diperoleh nilai  $\beta=0,50$  dengan  $p<0,001$ . Hal ini berarti *work engagement* secara signifikan dapat mempengaruhi *performance*. Hasil dari *direct effect* atau saat *work engagement* dijadikan mediator, hubungan *workplace well-being* dengan *performance* menjadi tidak signifikan ( $b=0.38$  dan  $p=0,13$ ). Sedangkan, hasil dari *indirect effect* adalah  $b=0.44$  dan signifikan pada 95% *confidence interval* (0,23, 0,72). Hasil dari total effect dalam penelitian ini adalah sebesar  $b=0,82$  dengan  $p=0,002$ .

Berdasarkan hasil uji yang telah diuraikan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi efek mediasi yang dilakukan oleh variabel *work engagement* dalam hubungan antara *workplace well-being* dengan *performance*. Hal ini dapat dilihat dari diperolehnya nilai *indirect effect* yang signifikan pada *range confidence interval* yang tidak melewati nol [27]. Mediasi dalam ini terjadi *full mediation*, yang dapat dilihat dari nilai *direct effect* yang tidak signifikan. *Full mediation* jika variabel yang diuji memenuhi kriteria sebagai berikut : (a) terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen, (b) terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dan mediator, (c) terdapat hubungan signifikan antara mediator dan variabel dependen, serta (d) hubungan variabel independen dan dependen menjadi tidak signifikan jika terdapat variabel mediator.

Hal ini dapat dilihat dari adanya hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dan *performance* (*total effect*), *workplace wellbeing* dan *work engagement* (jalur a), *work engagement* dan *performance* (jalur b), dan hasil dari *direct effect* (jalur c') menunjukkan bahwa ketika *work engagement* menjadi mediator dapat dilihat dari tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen ketika mediator dimasukkan.

Efek mediasi juga dapat dilihat dari nilai *R-sq* yang bertambah ketika *work engagement* dijadikan mediator. Adapun nilai *R-sq* ketika *work engagement* dijadikan mediator adalah sebesar 0.34 dan sebelum dijadikan mediator adalah sebesar 0.13.



Gambar 1. Hasil Analisis Mediator

## 3.2. Pembahasan

Hasil uji mediasi *work engagement* terhadap *workplace well-being* dan *performance* menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti. Pada penelitian ini, *workplace well-being* berpengaruh secara signifikan sebesar 82% terhadap *performance*. Selanjutnya, hasil penelitian juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sebesar 40% antara *workplace well-being* dan *work engagement*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa *workplace well-being* hubungan yang signifikan dengan *work engagement* [10].

Penelitian ini kemudian menunjukkan adanya hubungan *work engagement* dan *performance*, didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan sebesar 50% di antara kedua variabel tersebut. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan antara *work engagement* dan *performance* [28]. *Work engagement* sendiri dapat mempengaruhi *performance* karena karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan lebih kreatif dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya.

Penelitian ini juga menemukan adanya efek *full mediation work engagement* terhadap peranan *workplace well-being* dan *performance*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap *performance* melalui *work engagement* sebagai mediator [17]. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan akan bekerja dengan *passion*, lebih inovatif, dan juga terhubung dengan organisasi [29].

Selain itu, uji korelasi antar dimensi *workplace well-being* dan *performance* mendapatkan hasil bahwa *work satisfaction*, *organization respect for the employee*, dan *employer care* berkorelasi positif secara signifikan terhadap dimensi dari variabel *performance* yaitu *task performance* dan *contextual performance*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, di mana *performance* memang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dan juga cara atasan membantu timnya yang kesulitan [30]. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa limitasi, seperti penelitian ini tidak membatasi mengenai jabatan ataupun posisi tertentu dari partisipan. Selain itu, usia PT X sendiri baru 1 tahun, sehingga partisipan dalam penelitian ini hanya memiliki batas maksimal masa kerja 1 tahun.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka *workplace well-being* berperan terhadap *performance* melalui *work engagement* sebagai *full mediator*. Jika *workplace well-being* karyawan baik, maka karyawan akan lebih merasa terikat dengan pekerjaan, yang pada akhirnya juga akan berdampak pada *performance* karyawan yang baik.

## Daftar Rujukan

- [1] Contreras-Cruz, A., Kirbac, A., Dennett, C., & Daim, T. (2023). Human-centered Design as a Tool to Improve Employee Experience: The Case of a US Plant-based Food Manufacturer. *Technology in Society*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102248>.
- [2] Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding terhadap Minat Melamar Pekerjaan dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.975>.
- [3] Qin, Y.S., & Men, R.L. (2023). Exploring the Impact of Internal Communication on Employee Psychological Well-being During the Covid-19 Pandemic: The Mediating Role of Employee Organizational Trust. *International Journal of Business Communication*, 60 (4). <https://doi.org/10.1177/23294884221081838>.
- [4] Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>.
- [5] Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran Workplace Well-Being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>.
- [6] Chillakuri, B., & Vanka, S. (2020). Examining the Effects of Workplace Well-being and High-Performance Work Systems on Health Harm: a Sustainable HRM perspective. *Society and Business Review*, 16(1), 71–93. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0033>.
- [7] Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>.
- [8] Savvides, E., & Stavrou, E. (2020). Purpose, Meaning, and Wellbeing at Work. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1–27. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3\\_36-2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_36-2).
- [9] Ammupriya, A., & Subrahmanyam. (2023). Enhancement of Work Engagement Through HRIS Adoption Mediated by Workplace Well-being. *Brazilian Journal Operations and Production Management*, 20 (1). <https://doi.org/10.14488/BJOPM.1499.2023>.
- [10] Damianus, A., Magallanes, T., Foronda, G. S. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' Workplace Well-being and Work Engagement of Divine Word Colleges' Employees in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(2), 70–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>.
- [11] Wilis, A. P. L., Zamralita, Budiarto, Y. (2023). Peranan Workplace Well-being Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Milenial. *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 12(2), 737 – 746. <https://doi.org/10.55129/https://doi.org/10.55129/v12i4.2927>.
- [12] Owen, J. J., & Meilani, Y. F. C. P. (2022). The Effect of Work-Family Conflict, Work Engagement and Workload on Turnover Intention on Nurses of XYZ Hospital, Bogor District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 9021–9033. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4689>.
- [13] Warden, L.M.L., & Anwar, M.S. The Role of Quality of Work Life as Mediator: Psychological Capital and Work Engagement. *Humanities & Social Science Review*, 7 (6). <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>.

- [14] Rukanda, A.C., & Faisal. 2023. A. Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Management Surya Pasca Scientia*, 12 (1). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1036>.
- [15] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>.
- [16] Herwanto, & Umami, F. T. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55-60. <https://doi.org/10.21009/jppp.061.07>.
- [17] Al Kahtani, N. S., & Sulphay. (2022). A Study on How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate to Task Performance. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>.
- [18] Nabawi, R. (2020). The Influence of the Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 2(2), 170–183. <https://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>.
- [19] Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144 - 150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- [20] Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2). <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>.
- [21] Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of Well-Being in the Workplace: The Development of the Work Well-Being Questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>.
- [22] Indriyani, D., & Meria, L. (2022). Influence of Work Environment and Work Characteristics on Turnover Intention System with Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 127– 138. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i2.108>.
- [23] Xenia, C.V., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peranan Tuntutan Pekerjaan terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja dengan Sumber Daya Pekerjaan sebagai Moderator pada Karyawan PT X. *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 12 (2). <https://doi.org/10.55129/v12i4.2927>.
- [24] Al Kahtani, N. S., & Sulphay. (2022). A Study on How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate to Task Performance. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>.
- [25] Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W.B. (2021). Work Engagement : A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resource Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069 – 1107. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>.
- [26] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>.
- [27] Rockwood, N. J., & Hayes, A. F. (2020). Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. *The Cambridge Handbook of Research Methods in Clinical Psychology*, 396–414. <https://doi.org/10.1017/9781316995808>.
- [28] Saraswati, K. D., & Mirda Sari Ningtyas Dara Pertiwi, dan. (2020). Work performance: The Impact of Work Engagement, Psychological Capital, and Perceived Organizational Support. *Jurnal Humaniora Sosialn dan Seni* 4(1), 88–97. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992>.
- [29] Kumar, V., & Dhiman, S. (2020). Happiness and Workplace Well-Being: Transformational Leadership and the Role of Ethical and Spiritual Values. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1–44. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3\\_87-2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_87-2).
- [30] Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>.