



## *Work Engagement Dan Eudaimonic Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil*

Zaki Alwan<sup>1</sup>, Tuti Rahmi<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Padang  
Email : [zakialwan129@gmail.com](mailto:zakialwan129@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pada pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi dengan jumlah sampel 101 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* serta analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan SPSS veris 29. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai p sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: *Eudaimonic Workplace Well-Being*, Pegawai, *Work Engagement*

### Abstract

This study aims to examine the contribution of work engagement to eudaimonic workplace well-being among employees. The research employs a quantitative approach using a survey method. The population for this study consists of Civil Servants in Bukittinggi City, with a sample size of 101 employees. The sampling method utilized is cluster sampling. Data collection was conducted using scales for work engagement and eudaimonic workplace well-being. The data analysis employed is Simple Linear Regression Analysis using SPSS version 29. The results indicate a positive contribution of work engagement to eudaimonic workplace well-being, with a p-value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). This finding demonstrates that work engagement contributes positively to the eudaimonic workplace well-being of Civil Servants.

Keyword: *Employee*, *Eudaimonic Workplace Well-Being*, *Work Engagement*.

## PENDAHULUAN

*Well-being* sangat penting dalam bekerja, Pegawai yang bekerja dengan tingkat *well-being* yang tinggi dapat melihatkan performa yang baik dan begitu juga sebaliknya (Nielsen et al., 2017). *Well-being* adalah upaya untuk mengoptimalkan kemampuan psikologis tanpa adanya gangguan psikologis guna mencapai kebahagiaan. *Well-being* didefinisikan sebagai kombinasi dari perasaan baik. Ini mencakup pengalaman emosi positif seperti kepuasan, kebahagiaan dan mengembangkan potensi seseorang, memiliki kendali atas hidup, tujuan hidup, memiliki tujuan hidup, serta mengalami hubungan yang baik dengan orang lain. Kondisi ini mencerminkan keseimbangan antara aspek emosional, psikologis, dan sosial dalam kehidupan seseorang (Ruggeri et al., 2020). Menurut Page (2005), pekerja dengan tingkat *well-being* yang tinggi biasanya mengalami keadaan emosional yang positif, yang berkontribusi pada kebahagiaan dan peningkatan produktivitas mereka. Namun lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak mendukung *well-being*, mereka seringkali menunjukkan penurunan produktivitas, kesulitan dalam pengambilan keputusan yang efektif, serta kecenderungan untuk sering absen dari pekerjaan (Mancheno-Smoak, 2008). *Well-being* karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, berdasarkan literatur review yang ada menjelaskan bahwa perlunya pengembangan teori, penelitian, dan praktik mengenai *well-being* terhadap organisasi (Danna & Griffin, 1999). Dengan terpenuhinya *well-being* karyawan, mereka yang termotivasi dalam bekerja dapat berdampak positif terhadap pekerjaan mereka lakukan. Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat *well-being* yang diberikan kepada karyawan. Jika tingkat *well-being* karyawan tinggi, maka komitmen karyawan pada perusahaan akan bertambah. Organisasi yang kurang memperhatikan *well-being* karyawannya berakibat pada menurunnya motivasi kerja, munculnya rasa malas, dan menurunnya kualitas hasil kerja karyawan. Akibatnya, karyawan beranggapan bahwa perusahaan tidak peduli pada kehidupan mereka dan tidak memberikan kesejahteraan serta imbalan yang layak, meskipun mereka telah bekerja keras (Chandra, 2013).

Menurut Culbertson et al. (2010) menjelaskan bahwa *well-being* dibagi menjadi dua sudut pandang yang melengkapi satu sama lain, yaitu *hedonic* dan *eudaimonic*. Dalam sebuah organisasi pembahasan *well-being* lebih banyak diteliti dalam sudut pandang *hedonic* dibandingkan *eudaimonic*, hal inilah yang menjadi dasar Bartels et al. (2019), melakukan penelitian dan mengembangkan alat ukur *Eudaimonic Workplace Well-being*. Ryff & Singer (2008) menjelaskan perbedaan antara *eudaimonic well-being* dan *hedonic well-being* dimana *hedonic well-being* lebih berfokus pada perasaan baik, kepuasan, dan kebahagiaan. *Hedonic well-being* lebih berkaitan dengan kepuasan dari keinginan yang

benar dan salah. Sebaliknya, *eudaimonic well-being* menekankan pada pengembangan dan pemahaman diri yang unik, serta pencapaian potensi yang unik. *Eudaimonic well-being* juga dikaitkan dengan regulasi fisiologis yang efektif dari berbagai sistem tubuh. *Eudaimonic well-being* didefinisikan sebagai *well-being* yang dicapai melalui aktualisasi potensi personal, hubungan yang bermakna, dan kontribusi kepada orang lain (Huta & Ryan, 2010). *Eudaimonic well-being* lebih berkaitan dengan upaya memenuhi potensi-potensi positif personal melalui *meaningful purpose* dan *relasi personal* yang berkualitas. Pada penelitian yang telah dilakukan Peiró et al. (2019) bahwa pengalaman kebahagiaan *eudaimonic* lebih bermanfaat bagi kinerja daripada pengalaman kebahagiaan *hedonic*. *Eudaimonic workplace well-being* pada pegawai sangat penting untuk diperhatikan organisasi karena jika pegawai mempunyai *eudaimonic workplace well-being* yang tinggi dapat menunjang keberhasilan dan kesejahteraan antara pegawai.

Berdasarkan penelitian Kalmudojati (2021) dengan subjek pegawai bank, pegawai pada tingkat *well-being* yang tinggi cenderung mengalami peningkatan dalam *work engagement*. *Well-being* yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada *work engagement* pegawai dalam tugas mereka. Studi menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa diperhatikan dan didukung dalam hal kesejahteraan mereka, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara aktif dan produktif di tempat kerja dan juga pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zamralita & Wilis (2023) *well-being* karyawan secara signifikan dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka, sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, tingkat *well-being* yang lebih tinggi akan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Liona & Yurniardi (2020) bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan *well-being* pekerja, yang mengindikasikan bahwa *work engagement* meningkatkan *well-being* pekerja yang dicerminkan dengan rendahnya work engagement. Artinya, ketika *work engagement* rendah, maka *well-being* juga rendah. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan sedikit variasi dalam kontribusinya terhadap kesejahteraan psikologis.

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa *work engagement* terlibat secara kognitif, fisik dan emosional. *Work engagement* mencerminkan dedikasi dan tindakan kontribusi yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mendukung kesuksesan bisnis perusahaan (Lockwood, 2007). *Work engagement* merupakan suatu keadaan di mana individu menunjukkan semangat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian oleh Afrianti et al. (2023), *work engagement* yang mencakup keterlibatan emosional, dedikasi, dan fokus pada tugas, dapat memberikan kontribusi positif terhadap *well-being*. Pemahaman mendalam

tentang hubungan ini menjadi sangat penting di tengah tantangan yang dihadapi oleh PNS, termasuk tuntutan pekerjaan yang meningkat, tekanan kinerja, dan perubahan lingkungan kerja. Dengan memfokuskan penelitian ini pada PNS di Kota Bukittinggi, kita dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang secara spesifik memengaruhi kesejahteraan mereka dalam konteks pekerjaan publik.

Berdasarkan paparan yang telah peneliti jabarkan, peneliti tertarik untuk meneliti Kontribusi *Work engagement* pada *Eudaimonic Workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi. Penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk memahami dan menganalisis kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil SKPD Kota Bukittinggi. Meneliti *well-being* pada PNS di Kota Bukittinggi dapat menghasilkan temuan yang dapat dibandingkan dengan hasil studi di kota-kota lain. Dalam era dinamika pekerjaan yang semakin kompleks, pemahaman tentang *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* menjadi krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian regresi linier sederhana. Metode penelitian kuantitatif akan memberikan penelitian dengan hasil yang diperoleh berbentuk angka-angka dan kemudian akan diuraikan dengan data statistic (Sugiyono, 2013). Dan regresi linier sederhana digunakan untuk melihat kontribusi variabel *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*. Pada penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 101 PNS Kota Bukittinggi. Kota Bukittinggi dipilih karena berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan, peneliti melihat masih rendahnya *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* pada pegawai. Penelitian ini menggunakan skala *Work engagement* yang di adaptasi oleh Rahmadani et al. (2019), untuk mengukur variabel *Work engagement* peneliti menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dengan digunakan skala Likert dengan nilai *composite reliability* sebesar 0,894. Berdasarkan konstruk *work engagement* yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004), dengan tiga aspek yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Sementara itu *eudaimonic workplace well-being scale* (EWWS) yang di adaptasi oleh Rahmi & Mubarak (2022), berdasarkan konstruk *eudaimonic workplace well-being* yang dikembangkan oleh Bartels et al. (2019), dengan dua aspek yaitu *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being*, dengan nilai *Composite Reliability* 0,858. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5, dengan opsi jawaban mulai dari "tidak pernah" hingga "selalu."

Peneliti menggunakan angket penelitian atau kuisisioner untuk mengumpulkan data. Pengujian yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dimana untuk melihat kontribusi variabel *Work engagement* pada *Eudaimonic workplace well-being*. Tujuan menggunakan teknik ini adalah untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu (*Work Engagement*) dan variabel dependen (*Eudaimonic Workplace Well-being*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Bentuk data yang berdistribusi normal akan berada pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 atau ( $p > 0,05$ ). Sementara data yang terdistribusi dengan tidak normal akan mendapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 atau ( $p < 0,05$ ). Pengujian normalitas akan menggunakan model statistik One Sample Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Work Engagement* dan *Eudaimonic Workplace Well-being*

Variabel	N	K-SZ	P	KET
<i>Eudaimonic Workplace Well-being</i>	101	0,076	0,170	Normal
<i>Work Engagement</i>				

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian normalitas dari *eudaimonic workplace well-being* dan *work engagement* ditemukan bahwa *One Sample Kolmogorov Smirnov Sig. (2-tailed)* = 0,170 > 0,05 dengan nilai K-SZ 0,076 yang mana mampu ditarik kesimpulan jika data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* bersifat linear atau tidak. Diketahui atau tidaknya dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi Deviation from Linearity. Apabila nilai signifikansi >0,05 atau ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan pada penelitian terdapat hubungan secara linear antar kedua variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas *Work Engagement* dan *Eudaimonic Workplace Well-being*

Variabel	Dev. From Linearity	F	Ket
<i>Eudaimonic Workplace Well-being</i>	0,052	1,684	Linear
<i>Work Engagement</i>			

Pada tabel 2 dapat dilihat hasil uji linieritas hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* didapati nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05 yaitu 0,052 dengan nilai F 1,684. Artinya antara variabel *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* terdapat hubungan yang linear.

## Uji Hipotesis

Uji analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk melihat besarnya kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being*. Dengan melakukan teknik analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara *Work Engagement* dengan *Eudaimonic Workplace Well-Being*. Apabila kedua variabel memiliki nilai signifikansi atau  $p < 0,05$  bisa disimpulkan adanya hubungan antara kedua variabel, dan juga sebaliknya.

Tabel 3. Uji Hipotesis *Work Engagement* dan *Eudaimonic Workplace Well-being*

	Model	R	R square	F	Sig.
1	Regression	0,678	0,460	84,455	<0,001

Pada tabel 3 bisa dilihat setelah dilakukan analisis bisa diketahui jika nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  penelitian ini terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *eudaimonic workplace well-being* pegawai negeri sipil Kota Bukittinggi. Yang memiliki nilai F sebesar 84.455, memiliki arti jika variabel *work engagement* memberikan pengaruh pada variabel *eudaimonic workplace well-being*. Dengan nilai R yaitu 0,678 sebagai nilai korelasi dan koefisien determinan (R Square) sebesar 0,460 yang mana artinya adalah sebanyak 46% variabel *work engagement* memengaruhi variabel *eudaimonic workplace well-being* dan selebihnya yakni 56% diberi pengaruh oleh faktor lainnya selain diluar riset ini yang mampu mempengaruhi *eudaimonic workplace well-being*. Makin kecilnya nilai koefisien determinasi (R square) alhasil kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen pun makin terbatas, namun di sisi lain jikalau nilai koefisien determinasi (R Square) makin dekat nilai 1 dan menjauhi 0 alhasil variabel independen mempunyai kemampuan memberi seluruh informasi yang diperlukan guna memperkirakan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Diketahui nilai constant (a) sebesar 11,852 dengan nilai *work engagement* sebesar 0,619. Persamaan regresi linear sederhana dalam riset ini ialah *Eudaimonic Workplace Well-being* = 11,852 + 0,619 *Work Engagement*. Hal tersebut menunjukkan kontribusi variabel *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* ialah positif. Jikalau seorang pegawai memiliki *eudaimonic workplace well-being*, maka *work engagement* pegawai adalah 11,852. Lalu setiap kenaikan satu satuan *eudaimonic workplace well-being* maka *work engagement* akan bertambah sebesar 0,619.

## Pembahasan

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pegawai negeri sipil di Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana pada

penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima karena terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *eudaimonic workplace well-being* pegawai negeri sipil Kota Bukittinggi. Sehingga menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi tingginya *eudaimonic workplace well-being* yang dimiliki oleh setiap pegawai. Dimana *work engagement* mampu memberikan kontribusi terhadap *eudaimonic workplace well-being* pada pegawai negeri sipil Kota Bukittinggi. Perihal tersebut selaras terhadap riset terdahulu yang dilakukan Liona & Yurniardi (2020) bahwasanya terdapat kontribusi antara *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being*. Penelitian lain pun juga mendukung hal ini seperti dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rahmi & Mubarak (2022) yang mana pada penelitiannya di dapatkan hasil bahwasanya terdapat hubungan antara *eudaimonic workplace well-being* dengan *work engagement*.

Berdasarkan hasil riset *work engagement* berkontribusi terhadap *eudaimonic workplace well-being* pada subjek sebesar 46% sementara 54% lainnya diberikan pengaruh oleh aspek lain diluar penelitian ini. Hal ini memiliki arti jika *work engagement* mempunyai kontribusi yang tinggi terhadap *eudaimonic workplace well-being*. Namun berbeda dengan penelitian Liona & Yurniardi (2020) dimana kepuasan kerja *work engagement* memperlihatkan sedikit variasi dalam kontribusinya terhadap kesejahteraan psikologis dengan nilai *work engagement* berkontribusi sebesar sebesar 18,86% terhadap *well-being* dikarenakan subjek pada penelitan ini memiliki *work engagement* dan *well-being* yang rendah.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa *work engagement* berkontribusi positif terhadap *eudaimonic workplace well-being*. Dan mampu ditarik kesimpulan jika makin tingginya *work engagement* dari subjek alhasil makin tinggi juga *eudaimonic workplace well-being* pada subjek. Riset lain pun juga menunjang riset ini dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Rahmi & Mubarak (2022) yang menjelaskan setiap aspek dari *eudaimonic workplace well-being* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*, makin tingginya *work engagement* pada pegawai alhasil makin tinggi juga *eudaimonic workplace well-being* yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya. Penelitian lain yang juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Liona & Yurniardi (2020) dimana terdapat yang hubungan positif antara *work engagement* dengan *well-being* pekerja, yang mengindikasikan bahwa *work engagement* meningkatkan *well-being* pekerja yang dicerminkan dengan rendahnya *work engagement*. Artinya, ketika *work engagement* rendah, maka *well-being* juga rendah. Robertson & Cooper (2010) menyatakan interaksi antara *work engagement* dan *well-being* pekerja dapat mengarah pada terciptanya kondisi keterlibatan penuh.

Berdasarkan analisis dari variabel *eudaimonic workplace well-being* yang dikemukakan oleh Bartels et al. (2019), ditemukan bahwasannya *eudaimonic workplace well-being* pada penelitian ini berada di kategori tinggi. Mendapatkan hasil bahwa aspek *intrapersonal workplace well-being* nilai tertinggi pada penelitian dengan aitem "*pekerjaan saya sangat penting bagi saya*" pada aitem ini menyatakan bahwasanya pegawai merasa pekerjaannya sangat berarti baginya. Sedangkan *interpersonal workplace well-being* menjadi aspek dengan nilai terendah pada penelitian ini dengan aitem "*saya merasa adanya ikatan batin dengan orang-orang di lingkungan kerja saya*" pada aspek ini menggambarkan interaksi sosial yang nyaman di tempat kerja yang bagaimana perasaan karyawan di tempat kerja serta interaksi yang konstruktif dengan rekan dan atasan.

Berdasarkan analisis dari variabel *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) diikut menggunakan aspek *vigor, dedication, dan absorption* ditemukan jika subyek pada penelitian ini pada aspek *vigor* berada pada kategori sedang dengan nilai 53,5% , aspek *dedication* berada pada kategori tinggi dengan nilai 63,4%, dan aspek *absorption* berada pada kategori sedang dengan nilai 54,5%. *Dedication* merupakan aspek dengan nilai tertinggi pada penelitian ini dengan aitem "*Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan*", aitem ini berhubungan dengan keterikatan individu terhadap pekerjaan. Individu dengan *work engagement* yang tinggi adalah mereka yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka dan memiliki semangat tinggi dan dedikasi terkait dengan pekerjaan mereka maupun dengan inisiatif jangka panjang organisasi (Saks, 2006). Sedangkan *absorption* menjadi aspek dengan nilai yang paling rendah dengan aitem "*Saya larut dengan pekerjaan saya*". Pada aspek ini mengenai adanya konsentrasi penuh serta fokus dalam melakukan pekerjaan alhasil merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat serta tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya. Ketika karyawan sudah *engaged* memiliki dampak signifikan terhadap hasil kinerja mereka. Karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan, mereka menunjukkan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap tujuan perusahaan, seperti meningkatnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, merasa kompeten tanpa mengalami tekanan, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja (Federman, 2009).

Kemudian berdasarkan paparan diatas dapat dikatakan bahwa tingkat *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi termasuk di kategori tinggi dan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi termasuk pada kategori yang tinggi. Perihal tersebut selaras terhadap teori-teori ahli yang memberi pernyataan jika *work engagement* ialah aspek yang memengaruhi *eudaimonic workplace well-being*. *Work engagement* mempunyai kontribusi positif pada *Eudaimonic workplace well-being*,

sehingga makin tingginya *work engagement* alhasil makin tinggi juga *eudaimonic workplace well-being* pegawai. Berdasarkan hal tersebut asumsi penelitian H1 diterima yakni terdapat kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pada pegawai negeri sipil Kota Bukittinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset tentang kontribusi *work engagement* terhadap *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi, maka dijabarkan kesimpulan sebagai berikut: a. *Eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi, b. *Work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi, c. Terdapat kontribusi *work engagement* pada *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi dengan arah hubungan positif. Kontribusi *work engagement* terhadap *eudaimonic workplace well-being* pada Pegawai Negeri Sipil Kota Bukittinggi sebesar 46%. Makin tingginya *work engagement* makin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* dan begitu juga sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, L., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Work engagement dan employee wellbeing pada dosen. *Jurnal Riset Psikologi*, 6(2), 87–92.
- Al Kahtani, N. S., & M. M., S. (2022). A study on how psychological capital, social capital, workplace wellbeing, and employee engagement relate to task performance. *SAGE Open*, 12(2), 215824402210950. <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>
- Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 839–843.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS One*, 14(4), e0215957.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.

- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, *11*(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.
- Kalmudojati, O. D. (2021). The influence of psychological capital and workplace well-being on work engagement of bank employees. *International Journal of Research and Review*, *8*(5), 449–457. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210555>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *Humanitas*, *17*(2), 94.
- Mancheno-Smoak, L. (2008). The human resource craze: Human performance improvement and employee engagement. *Organization Development Journal*, *26*(1), 69.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, *31*(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished Honours Thesis, Deakin University, Melbourne, Australia*.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., & Soriano, A. (2019). From happiness orientations to work performance: The mediating role of hedonic and eudaimonic experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(24), 5002.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross - national study. *Human Resource Development Quarterly*, *30*(4), 453–471.
- Rahmi, T., & Mubarak, A. (2022). Adaptasi eudaimonic workplace well-being scale (EWWS) versi Indonesia. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, *13*(2), 115–125.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well - being. *Leadership & Organization Development Journal*, *31*(4), 324–336.

- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes, 18*, 1–16.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293–315.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 7*(2), 413–422.