



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 9214-9224

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Pemerintahan

Helina Sitorus^{1✉}, Rida Yanna Primanita²

Universitas Negeri Padang

Email: helinasitorus2911@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode *korelasional*. Teknik pengambilan data menggunakan *cluster sampling* dan diperoleh data sebanyak 100 orang pegawai negeri sipil. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji korelasi *product moment* dari Karl Pearson, uji normalitas, uji linearitas serta uji hipotetik dengan menggunakan bantuan SPSS 29 for Windows. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan dengan nilai $p = <0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 penelitian ditolak.

Kata Kunci : *Employee Well-Being, Work Engagement, Pegawai Negeri Sipil*

Abstract

This study aims to see the relationship between employee well-being and work engagement of government employees. The research design used in this research is a quantitative approach with correlational methods. The data collection technique used cluster sampling and the data was obtained from 100 civil servants. Data analysis in this research uses Karl Pearson's product moment correlation test, normality test, linearity test and hypothetical test using SPSS 29 for Windows. The results of this research show a positive and significant relationship between employee well-being variables and work engagement of government employees with a value of $p = <0.001 < 0.05$. Based on the results of this research, it can be concluded that H1 is accepted, but H0 is rejected.

Keyword: *Work Engagement, Employee Well-Being, Civil Servants*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga untuk sebuah organisasi, faktor penggerak dalam sebuah organisasi adalah pegawai yang melakukan setiap kegiatan untuk kemajuan organisasi (Ismawati, 2013). Pegawai dipandang sebagai sumber daya paling utama yang bisa menghasilkan keuntungan kompetitif bagi organisasi dan sebagai pemeran utama dalam memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sementara itu, sumber daya manusia yang dimiliki instansi pemerintahan disebut dengan pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil mempunyai peran sangat penting dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia. Pegawai negeri sipil adalah warga negara yang telah memenuhi syarat tertentu, dan diangkat sebagai pegawai pemerintah oleh pejabat kepegawaian untuk bertanggung jawab menduduki jabatan pemerintahan berdasarkan Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014.

Pegawai negeri sipil yang baik terikat dengan pekerjaan dan bertanggung jawab, memiliki semangat, fokus terhadap pekerjaan, memiliki prestasi yang tinggi serta berdedikasi. Namun, sering terjadi pegawai negeri sipil meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan yang tidak ada hubungan dengan kewajibannya. Terkait hal ini, pada tahun 2014 dan 2015 sanksi diberikan kepada 3.685 pegawai negeri sipil bahkan 807 diantaranya diberhentikan dan 289 diberhentikan secara tidak hormat, karena pegawai negeri sipil berperilaku tidak disiplin (bkd.sumbarprov.go.id). Kasus serupa terjadi dari Dailysatu.Com (Diakses Tanggal 7 Oktober 2019) sebanyak 7 (tujuh) Aparatur Sipil Negara mendapatkan sanksi berupa menandatangani surat pernyataan yang diberikan oleh petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) & Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Sanksi tersebut diberikan karena mereka tidak masuk kerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2019 tentang disiplin Pegawai negeri sipil.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa banyak yang ingin menjadi pegawai negeri sipil namun, ketika telah resmi menjadi pegawai negeri sipil sering terjadi perilaku yang membuat citra pegawai negeri sipil buruk. Seperti perilaku keluar kantor, menambah libur tanpa izin jelas, dan lain sebagainya. Sebagai salah satu yang memegang peran penting untuk negara pegawai negeri sipil seharusnya tidak mencemari nama baik dan bertingkah laku buruk demi negara dan nama baik pegawai negeri sipil. Sehingga pada dasarnya pegawai negeri sipil harus memiliki *Work Engagement* yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini agar tugas dan peran penting yang dipegang oleh pegawai negeri sipil dapat tercapai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anisa et al., 2023) bahwa *Work Engagement* di salah satu instansi yang ada di Sumatera Barat menunjukkan nilai persentase sebesar 18 % berkategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai harus memiliki *Work Engagement* untuk mencapai tujuan suatu organisasi, akan tetapi jika pegawai tidak memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan menyebabkan gangguan dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan kerugian terhadap organisasi tersebut (Yanto & Husniyah, 2021).

Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Aziz, 2018) *Work Engagement* merupakan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Setiani et al (2020) menambahkan bahwa *Work Engagement* sangat penting untuk organisasi karena memiliki dampak positif pada perilaku karyawan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Work Engagement digunakan untuk mengekspresikan kewajiban, dan stabilitas kerja yang tinggi bahkan ketika menghadapi tantangan (Abdelaziz Et Al., 2020). Manfaat yang diberikan *work engagement* tersebut mampu membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan terlaksana suatu organisasi adalah komitmen individu untuk menetap pada organisasi tersebut. Organisasi lebih senang mempekerjakan pekerja yang loyal dan komitmen, karena pekerja akan cenderung mencurahkan kemampuan waktu bekerja. Komitmen organisasi juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai, karena pada era industrialisasi dimana akses untuk menerima kesempatan bekerja terbuka luas sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang bergerak maju agar organisasi bisa bersaing secara proaktif (Deepa et al., 2014).

Dalam sebuah organisasi, pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar sehingga membuat pegawai memiliki *Work Engagement* terhadap organisasi. Tingkat *Work Engagement* adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam organisasi. Sementara, jika pegawai tidak memiliki *Work Engagement* dapat menjadi sumber masalah untuk organisasi karena mereka cenderung memiliki komitmen yang buruk (Perwira Et Al., 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* menurut (Bakker et al., 2008) yaitu, *Job Resources* dan *Personal Resources* dimana terdapat beberapa bagian diantara dua faktor tersebut. *Job Resources* meliputi dukungan rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, otonomi dan kesempatan belajar. Sedangkan *Personal Resources* terdiri dari *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, dan *Optimism*.

Employee Well-Being atau dikenal kesejahteraan karyawan dijelaskan oleh (Zheng et al., 2015) sangat diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi di seluruh dunia. Dengan kata lain, *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap organisasi. *Employee*

Well-Being merupakan rasa bahagia pegawai bekerja di dalam organisasi. Rasa bahagia tersebut pegawai nilai berdasarkan pandangan, persepsi, dan perasaan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat pegawai bekerja (Swascita, 2016).

Afrianti et al (2023) telah melakukan penelitian mengenai *Employee Well-Being* dan *Work Engagement* dimana arah hubungan kedua variabel positif dan signifikan. Koefisien korelasi sebesar .534 yang menandakan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang sangat signifikan dari *Work Engagement* terhadap *Employee Well-Being* pada dosen di perguruan tinggi negeri. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel saling berkaitan.

Fenomena dan penjelasan diatas menjadi dasar dilakukannya penelitian untuk mengetahui hubungan antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* dari pegawai pemerintahan. Pada penelitian sebelumnya masih jarang membahas mengenai hubungan kedua variabel tersebut. Inilah yang melatar belakangi peneliti untuk meneliti mengenai korelasi antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang menjadikan data-data numerikal sebagai penekanan analisisnya serta menggunakan metode statistika dalam pengolahannya (Azwar, 2012). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Sumatera Barat yang berjumlah 120 156 orang (Data BPS Prov.Sumbar, 2022). Jumlah sampel akan diambil menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017) dengan persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan berdasarkan rumus Slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

e = estimasi error 10%

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson. Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji

hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 29 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan melihat kedua variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Adapun distribusi sebaran kedua variabel yang normal menyatakan bahwa subjek dalam penelitian bisa mewakili populasi yang ada, sebaliknya jika sebaran berdistribusi tidak normal maka dapat diartikan bahwa subjek tidak dapat mewakili populasi yang ada. Adapun dalam pengujian normalitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistika *nonparametric test* yakni *one sample test* dari *Kolmogrov Smirnov*. Apabila terdapat perbedaan antara frekuensi harapan dan frekuensi amatan pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi tidak normal, namun apabila pada taraf signifikansi nilai ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *Employee well-being* dan *Work engagement*

No	Variabel	SD	Mean	K-SZ	P	Keterangan
1	<i>Employee Well-Being</i>	11,918	104, 54	0,86	0,68	Normal
2	<i>Work Engagement</i>	4,099	36,84	0,97	0,22	Normal

Tabel 1 memperlihatkan bahwa sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal. Ini dibuktikan dengan nilai *Asymp Sig (2 tailed)* dari variabel *employee well-being* sebesar 0,68 ($0,68 > 0,05$) dengan nilai K-SZ yakni 0,86, dan nilai *Asymp Sig (2 tailed)* dari variabel *work engagement* sebesar 0,22 ($0,22 > 0,05$) dengan nilai K-SZ yakni 0,97. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat keparametrian.

Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan suatu proses statistik yang digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel *dalam* penelitian memiliki hubungan yang searah atau linear (Winarsunu, 2012). Kedua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dan kedua variabel dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas *Employee Well-Being* dan *Work Engagement*

		<i>Employee Well-Being</i>		
	N	Df	F	Sig.
<i>Work Engagement</i>	100	1	1,368	0,136

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *employee well-being* dengan *work engagement*. Ini dibuktikan dengan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,136 ($p > 0,05$) dengan nilai F sebesar 1,368.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji asumsi hipotesis yang sudah ditetapkan. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berikut hasil uji hipotesis kedua variabel *employee well-being* dan *work engagement*.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis *Employee Well-Being* dan *Work Engagement*

		Correlations	
		<i>Employee Well-Being</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Employee Well-Being</i>	Pearson Correlation	1	,522**
	Sig. (2-Tailed)		<,001
	N	100	100
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	,522**	1
	Sig. (2-Tailed)	<,001	
	N	100	100

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi antara variabel *employee well-being* dengan *work engagement* dengan nilai korelasi sebesar (0,522) dengan nilai $P = <0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini dapat diartikan sebagai semakin tinggi *employee well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai negeri sipil aktif dan bekerja di Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. Dalam

penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan teknik analisis data yakni menggunakan SPSS korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil dari analisis korelasi *product moment* didapatkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *employee well-being* yang dimiliki pegawai pemerintahan maka *work engagement* yang dimiliki pun akan tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afrianti, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya akan merasa antusias, semangat dan tekun mengerjakan tugas-tugas mereka dan memandang pekerjaan sebagai pengalaman berharga dan bukan tekanan. *Work engagement* perlu dimiliki oleh pegawai karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen lebih untuk tetap berada di organisasi, mencurahkan energi lebih terhadap pekerjaannya, dan memberikan kinerja yang lebih baik (Vazirani, 2007 dalam Riandana dan Novianti, 2014).

Melalui deskripsi data penelitian juga dapat diketahui bahwa *work engagement* pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori sangat tinggi sebesar 55% dan persentase terendah pada kategori rendah sebesar 1%. Sementara pada tingkat *employee well-being* pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori sangat tinggi sebesar 100%. Baik *work engagement* maupun *employee well-being* tidak dimiliki oleh pegawai pemerintahan dalam kategori sangat rendah. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pegawai negeri sipil menunjukkan *work engagement* terhadap organisasi tempat bekerja, hal ini ditunjukkan hasil data yang berada pada kategori sangat tinggi, sebagian berada pada kategori cukup dan rendah yang artinya pegawai negeri sipil menunjukkan perilaku *work engagement* namun terkadang tidak memperlihatkan *work engagement* kondisi ini bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan.

Pada penelitian ini *work engagement* diukur menggunakan tiga aspek yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam penelitian ini diperoleh data bahwa subjek yang memiliki kategori tinggi terdapat pada satu aspek, kategori cukup dan tinggi terdapat satu aspek dan kategori cukup terdapat pada satu aspek. Dimana pada aspek *vigor* subjek sebanyak 50% berada pada kategori tinggi dan 50% pada kategori cukup. Sedangkan pada aspek *dedication* subjek sebanyak 56% berada pada kategori tinggi dan 44% berada pada kategori cukup. Pada aspek *absorption* subjek sebanyak 36% berada pada kategori tinggi, 63% berada pada kategori cukup dan 1% berada pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini memiliki *work engagement* yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ujga (2018) dimana terdapat

sebanyak 67% pegawai negeri sipil memiliki *work engagement* pada kategori tinggi, sementara sebanyak 33% memiliki *work engagement* pada kategori sedang. Dalam penelitian ini skor secara umum berada pada kategori tinggi di skala *work engagement*. Hal ini menunjukkan ciri-ciri *work engagement* sudah dipenuhi oleh pegawai negeri sipil.

Menurut Schaufeli (2002) aspek *vigory* yakni pegawai akan menunjukkan semangat dan memberikan upaya yang maksimal terhadap pekerjaan serta ketahanan mental saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, pada umumnya subjek memiliki semangat dan memberikan upaya maksimal terhadap pekerjaan dan siap dengan setiap tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kemudian, pada aspek *dedication* diperoleh data bahwa pegawai negeri sipil berada pada kategori tinggi yang berarti pegawai negeri sipil memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman berharga serta sebagai inspirasi dalam kehidupan pegawai negeri sipil. Pada aspek *absorption* pegawai negeri sipil berada pada kategori cukup yang berarti subjek cukup fokus dalam menjalankan pekerjaan, dan cukup sering larut dalam pekerjaan.

Pada skala *employee well-being* diukur menggunakan tiga aspek yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Adapun data diperoleh dari subjek dalam penelitian ini memiliki kategori tinggi dalam ketiga aspek penelitian. Pada aspek *life well-being* subjek sebanyak 67% berada pada kategori tinggi dan 33% berada pada kategori cukup. Sementara itu, dalam aspek *workplace well-being* subjek sebanyak 66% berada pada kategori tinggi dan 34% berada pada kategori cukup. Kemudian, pada aspek *psychological well-being* subjek sebanyak 74% berada pada kategori tinggi dan sebanyak 26% berada pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini memiliki *employee well-being* yang tinggi. tingginya tingkat *well-being* yang dimiliki seseorang dapat mengurangi stress ditempat kerja, rasa bosan, kelelahan dan dapat menciptakan lingkungan kerja serta hasil dan kesehatan yang positif (Garg, 2019).

Pada aspek *life well-being* meliputi persepsi individu ketika berperan sebagai pekerja dan bagaimana individu di dalam keluarga. Dari data penelitian dapat disimpulkan bahwa subjek menempatkan diri sebagai individu yang puas dan bahagia dengan kehidupan mereka. Aspek *workplace well-being* subjek penelitian berada pada kategori tinggi. sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian menikmati pekerjaan, merasa puas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Pada aspek *psychological well-being* subjek penelitian berada pada kategori tinggi, hal ini memperlihatkan bahwa subjek tidak hanya merasa sejahtera dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun secara personal membuat individu menjadi lebih berkembang.

Berdasarkan pernyataan garg (2019) mengatakan bahwa *work engagement* berkaitan dengan peningkatan *employee well-being* dan perilaku terkait pekerjaan (Garg et al., 2019). Dimana *work engagement* berkaitan dengan komitmen, dedikasi, dan kesetiaan karyawan kepada organisasi, pekerjaan, dan orang sekitarnya (Paramitta et al., 2020). Hasil penelitian sesuai dengan teori Bakker et al (2008) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Personal). Pada penelitian ini, *employee well-being* berperan sebagai *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan). *Employee well-being* merupakan suatu gambaran kepuasan individu di lingkungan kerja mereka (Rizky et al., 2019). Kepuasan ini merupakan gabungan dari persepsi pegawai terhadap pekerjaan dan kehidupan mereka, serta kondisi psikologis yang mereka rasakan (Zheng, 2015). Dimana menurut Luthans (2012) salah satu yang mempengaruhi kepuasan adalah bayaran yang diterima pekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilatar belakang ditemukan terdapat kesenjangan hasil yang diperoleh dalam penelitian. Dimana, hal tersebut terjadi karena waktu dalam penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya, subjek yang digunakan berbeda, dan faktor yang mempengaruhi penelitian terdahulu tidak dibahas di penelitian ini.

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut asumsi penelitian H1 diterima yakni terdapat hubungan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis terkait korelasi *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil uji analisis statistik menggunakan SPSS Version 29 For Windows dengan menggunakan teknik analisis hubungan produk moment, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Berdasarkan hasil tersebut, dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. 2) *Vigor* pegawai negeri sipil secara umum berada pada kategori cukup dan tinggi. 3) *Dedication* pegawai negeri sipil secara umum berada pada kategori tinggi. 4) *Absorption* pegawai negeri sipil secara umum berada pada kategori cukup. 5) Secara keseluruhan *work engagement* pegawai negeri sipil berada pada kategori cukup. 6) Secara keseluruhan *employee well-being* pegawai negeri sipil secara umum berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaziz, E. M., Diab, I. A., Ouda, M. M. A., Elsharkawy, N. B., & Abdelkader, F. A. (2020). The Effectiveness Of Assertiveness Training Program On Psychological Wellbeing And Work Engagement Among Novice Psychiatric Nurses. *Nursing Forum*, 55(3), 309–319. <https://doi.org/10.1111/nuf.12430>
- Afrianti, L. (2023). *Work engagement dan employee wellbeing pada dosen*. 6(2), 87–92.
- Aziz, A. (2018). *Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. 179. [http://files/134/Oleh and Aziz - 2018 - JURUSAN ILMU KOMUNIKASI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILM.pdf](http://files/134/Oleh%20and%20Aziz%20-%202018%20-%20JURUSAN%20ILMU%20KOMUNIKASI%20FAKULTAS%20PSIKOLOGI%20DAN%20ILM.pdf)
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Deepa, E., Palaniswamy, R., & Kuppusamy, S. (2014). Effect of Performance Appraisal System in Organizational Commitment , Job. *The Journal of Contemporary Management Research*, 8(1), 72–82.
- Garg, N., & Singh, P. (2019). Work Engagement as a Mediator Between Subjective Well-Being and Work-and-Health Outcomes. *Management Research Review*, 43(6), 735–752. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2019-0143>
- Ismawati. (2013). Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) karyawan di PT PLN Persero area Malang. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Tidak diterbitkan
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior. McGraw-Hills International Edition*.
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. PHILANTHROPY: *Journal Of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Perwira, L. T., Aulia, A., & Jocom, C. O. (2021). Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work Engagement? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i4.20789>
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Marisa S., Vincente G. R., Arnold B. Bakker. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 2002.
- Setiani, R. A., & Manurung, A. D. R. (2020). Work Engagement as a Mediator Authentic Personal Branding and Growth Mindset on Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(6), 811-823.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbar.bps.go.id. (2022). Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah se- Provinsi Sumatera Barat Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin (orang), 2020-2022. Diakses pada 7 September 2023 dari <https://sumbar.bps.go.id/indicator/101/529/1/jumlah-pegawai-negeri-sipil-pemerintah-daerah-se--provinsi-sumatera-barat-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin.html>
- Ujga, A. M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement Pns Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Psikologi*, 2018(3).
- Yanto, P & Husniyah, H. 2021. "Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan Resilience And Work Engagement In Field Employees" 5.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>