

Keterikatan Kerja sebagai prediktor Eudaimonic Well-Being Pada Pegawai

Kadek Putri Lestari Wardani¹

Fakultas Kesehatan, Psikologi, Teknik dan Komputer, Universitas Triatma Mulya

Ni Putu Lilik Agestin²

Fakultas Kesehatan, Psikologi, Teknik dan Komputer, Universitas Triatma Mulya

E-mail: putri.wardani@triatmamulya.ac.id

Abstract

The rapid development of Society 5.0 places human resources as the central driver of organizational success, making employee well-being an important aspect to consider. This study aims to examine the relationship between work engagement and eudaimonic well-being among employees. The research used a quantitative survey design involving 135 permanent employees from a company in the airport service sector. Data were collected using self-report questionnaires measuring work engagement and eudaimonic well-being. The instruments used were adapted from established scales, and data were analyzed using correlation analysis. The results showed that work engagement has a positive relationship with eudaimonic well-being. Employees who demonstrate higher levels of vigor, dedication, and absorption in their work tend to experience greater meaning in life, personal growth, and eudaimonic well-being. These findings highlight the importance of fostering work engagement as a strategy to enhance well-being in the workplace

Keywords: eudaimonic well-being; employees; work engagement; workplace

Abstrak

Perkembangan Society 5.0 menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat utama dalam keberhasilan organisasi, sehingga kesejahteraan pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan eudaimonic well-being pada pegawai. Penelitian menggunakan desain survei kuantitatif dengan melibatkan 135 pegawai tetap dari perusahaan di bidang jasa kebandarudaraan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur keterikatan kerja dan eudaimonic well-being. Instrumen yang digunakan merupakan adaptasi dari skala yang telah teruji, dan analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan eudaimonic well-being. Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan cenderung mengalami makna hidup, pengembangan diri, dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan keterikatan kerja sebagai strategi untuk mendukung kesejahteraan pegawai di tempat kerja.

Kata kunci: eudaimonic well-being; keterikatan kerja; pegawai; tempat kerja

Copyright © 2026. Kadek Putri Lestari Wardani, Ni Putu Lilik Agestin. All Right Reserved

Submitted: 2026-06-30

Revised: 2026-07-18

Accepted: 2026-07-19

Published: 2026-07-20



Pendahuluan

Society 5.0 merealisasikan manusia sebagai subjek utama pusat pengendali teknologi, menjadi *human-centered society* dalam kemajuan ilmu dan teknologi (Soemarwoto, 2019). Mode globalisasi yang terus berubah menimbulkan persaingan kompetitif antar organisasi (Wokoma & Iheriohanma, 2010). Dalam lingkungan persaingan ketat ini, organisasi bertahan melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien (Ashfaq, 2020). Pegawai sebagai sumber utama organisasi berperan sebagai perencana dan pengendali aktivitas, dengan rata-rata individu dewasa menghabiskan sepertiga waktu hidupnya untuk bekerja. Sekitar seperlima variasi kepuasan hidup individu dewasa dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (Campbell, Converse, & Rodgers dalam Harter et al., 2003).

Kesejahteraan pegawai menjadi kepentingan utama organisasi, karena rendahnya kesejahteraan berdampak negatif seperti kurangnya kebahagiaan di tempat kerja dan penurunan kinerja individu (Lyubomirsky et al., 2005). *Eudaimonic well-being* secara khusus penting di tempat kerja, karena memungkinkan pegawai mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mengelola hubungan positif dengan individu dan lingkungan kerja (Ryff & Singer dalam Ryan & Deci, 2001). Pegawai dengan *eudaimonic well-being* tinggi cenderung lebih kooperatif, efisien dalam waktu, jarang absen, dan bertahan lama di organisasi (Harter et al., 2003).

Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan erat antara keterikatan kerja dan *eudaimonic well-being*. Keterikatan kerja, yang mencakup vigor (semangat), dedikasi, dan penyerapan (konsentrasi) (Schaufeli et al., 2020), berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Shuck & Reio, 2014). Pegawai dengan keterikatan kerja tinggi cenderung mengalami pemenuhan kebutuhan diri seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, yang menghasilkan dimensi *eudaimonic well-being*: otonomi diri, pertumbuhan potensi, penguasaan lingkungan, relasi positif, dan tujuan hidup yang terarah. Meskipun perspektif seperti JD-R theory (Bakker & Demerouti, 2014) atau model mediator lainnya (Kinderen & Khapova, 2020) telah dieksplorasi, hubungan langsung keterikatan kerja sebagai prediktor *eudaimonic well-being* masih perlu pengujian empiris lebih lanjut, khususnya di konteks Society 5.0 Indonesia. Hasil diharapkan memberikan implikasi manajerial untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai melalui penguatan keterikatan kerja.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu keterikatan sebagai

variabel independen dan *eudaimonic well-being* sebagai variabel dependen. Keterikatan kerja merujuk pada kondisi psikologis pekerja yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Secara operasional, variabel ini diukur melalui respons responden terhadap serangkaian pernyataan yang menggambarkan intensitas tenaga, ketertarikan emosional, dan kemampuan untuk fokus pada pekerjaan. *Eudaimonic well-being* merujuk pada pengalaman individu akan makna hidup, perasaan mengembangkan potensi diri, adanya tujuan yang jelas, serta kemampuan membangun hubungan positif dengan orang lain. Secara operasional, variabel ini diukur melalui dimensi-dimensi seperti otonomi diri, pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, tujuan hidup, hubungan positif, dan penguasaan lingkungan, yang diukur dengan skala kuesioner berbasis pernyataan Likert.

Subjek penelitian merupakan pegawai tetap dari perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebandarudaraan di Denpasar, Bali. Jumlah populasi sebesar 372 pegawai dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 135 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan teknik non-random sampling khususnya *convenience sampling*. Teknik sampling ini digunakan agar peneliti dapat menjangkau dan memilih sampel yang tersedia serta sesuai dengan kriteria penelitian. Setelah proses pengumpulan data dilakukan, tahap selanjutnya adalah pengujian instrumen melalui analisis validitas dan reliabilitas alat ukur. Peneliti kemudian melaksanakan uji asumsi serta uji linearitas, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 25.00 untuk menganalisis peran keterikatan kerja sebagai prediktor terhadap munculnya *eudaimonic well-being*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi menunjukkan $p < 0,05$.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur untuk menguji tiap variabel penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah Questionnaire for Eudaimonic Well-Being (QEWB) oleh Waterman et. al., (2010). QEWB memiliki 21 item dengan *Cronbach alpha* sebesar 0,86. Alat ukur kedua adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, (2002). UWES-17 memiliki 17 aitem dan konsistensi *Cronbach alpha* sebesar 0,93

Hasil

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan kerja dengan *eudaimonic well-being* adalah signifikan



Tabel 1. Hasil uji korelasi keterikatan kerja dan *eudaimonic well-being*

Variabel	r	Sig	Keterangan
Keterikatan kerja- <i>eudaimonic well-being</i>	0,352	0,001	Berhubungan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan *eudaimonic well-being* pada pegawai ($r = 0,352$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan *eudaimonic* yang dirasakan. Keterikatan kerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) mendorong individu untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi pada munculnya perasaan bermakna, pengembangan diri, serta aktualisasi potensi secara optimal.

Keterikatan kerja merupakan kondisi afektif positif yang memengaruhi cara individu dalam memaknai pekerjaannya. Individu yang memiliki keterikatan kerja cenderung menunjukkan energi yang tinggi, keterlibatan emosional, serta fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini memungkinkan individu untuk merasakan pekerjaan sebagai bagian penting dari dirinya, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Costantini et al., 2017) yang menyatakan bahwa kondisi afektif positif individu dapat memengaruhi pola pikir yang lebih adaptif dan bermakna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Shuck dan Reio (2014) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan juga membantu individu dalam mengembangkan potensi diri, menemukan makna hidup, serta menikmati aktivitas sebagai bagian dari ekspresi diri. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Keterlibatan yang kuat memungkinkan individu untuk melihat pekerjaan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga mendorong munculnya aspek-aspek *eudaimonic well-being* seperti pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, serta aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga pada kualitas kesejahteraan psikologis individu secara lebih mendalam.

Meskipun demikian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa

hubungan antara keterikatan kerja dan *eudaimonic well-being* berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa selain keterikatan kerja, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi *eudaimonic well-being*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (person-organization fit) juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan eudaimonic (Kinderen & Khapova, 2020; Janse van Rensburg et al., 2017). Individu yang memiliki kesesuaian nilai, tujuan, serta kebutuhan dengan organisasi cenderung mengalami tingkat kenyamanan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendukung terciptanya kesejahteraan psikologis. Selain itu, kesesuaian tersebut juga berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat stres (Rahmadani & Sebayang, 2017).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *eudaimonic well-being* pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan pegawai, seperti memberikan kesempatan untuk berkembang, membangun makna dalam pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang suportif, sehingga kesejahteraan psikologis pegawai dapat meningkat secara optimal.

Kesimpulan

Keterikatan kerja terbukti berperan dalam meningkatkan *eudaimonic well-being* pada pegawai. Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan cenderung mampu memaknai pekerjaannya sebagai sarana pengembangan diri dan pencapaian tujuan hidup, sehingga *eudaimonic well-being* dapat terbentuk.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi perlu mengoptimalkan upaya dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta penugasan yang bermakna. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, tetapi juga mendorong terciptanya kesejahteraan psikologis yang lebih mendalam. Selain itu, merujuk pada kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor lain seperti kesesuaian individu dengan organisasi dalam mendukung peningkatan *eudaimonic well-being*. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada keterikatan kerja dan keselarasan nilai individu-organisasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai secara optimal.



Referensi

- Ashfaq, M. (2020). Human resource management practices and organizational performance.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1–28.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2017). Work engagement and psychological well-being: The role of positive affect.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Janse van Rensburg, C., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Person–organization fit, job satisfaction, and well-being.
- Kinderen, S., & Khapova, S. (2020). Person–organization fit and meaningful work: The role of employee well-being.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, S. (2017). Person–organization fit dan kaitannya dengan kepuasan kerja serta stres kerja.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., et al. (2020). Work engagement: Definition, measurement, and implications.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice.
- Soemarwoto, O. (2019). Society 5.0 dan implikasinya terhadap kehidupan manusia.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., et al. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties. *Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61.
- Wokoma, C. U., & Iheriohanma, E. B. J. (2010). Interaction between globalization and organizational performance.