

**PERAN *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA GENERASI Z**

SKRIPSI



**Oleh:
Muhamad Irfan Abdurrasyid
201910230311388**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**PERAN *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



MUHAMAD IRFAN ABDURRASYID

NIM : 201910230311388

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

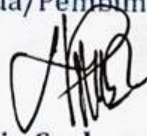
MUHAMAD IRFAN ABDURRASYID

Nim : 201910230311388

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 12 Oktober 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

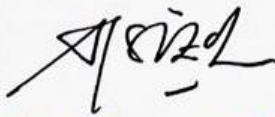
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A

Anggota I



Dr. Siti Maimunah.,M.M.,M.A

Anggota II



Putri Saraswati, S.Psi.,M.Psi



Mengesahkan

Dekan,



Dr. R. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Irfan Abdurrasyid
NIM : 201910230311388
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Peran *Employee Well Being* terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi Z.

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku

Mengetahui
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi

Malang, 12 Oktober 2024
Yang menyatakan



Muhamad Irfan Abdurrasyid

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Peran *Employee Well Being* terhadap *Work Engagement* karyawan Generasi Z" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi. selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, serta dosen wali penulis juga sebagai dosen penguji 2, dengan dukungan moral dan bimbingannya dari awal perkuliahan sampai sidang akhir, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini.
3. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis, yang selalu menyempatkan waktunya didalam jadwalnya yang padat untuk meriview tulisan penulis.
4. Kedua orang tua penulis, ayahanda Achmad Djayadi S.T dan ibunda Irma Amanah S.Pd yang telah memberikan dukungan baik materil maupun moral, telah merawat mendidik dan memfasilitasi penulis sedari lahir, karena doa yang mereka panjatkan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan untuk mereka lah skripsi penulis ini di persembahkan.
5. Kakanda Muhamad Naufal Abdurahman S.T. sebagai pria sigma yang telah memberikan nasihat juga bantuan moral dan materil serta dukungan kelistrikan kepada penulis.
6. Adinda Nurfadillah Maryam *grass sniffer* yang telah menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang hebat yang bisa melewati fase terpuruknya dan menyelesaikan studinya, orang yang kisahnya menjadi inspirasi dan motivasi penulis untuk menyelesaikan studi ini, Salsa Nada Inas S.Psi. Terimakasih sedalam-dalamnya telah memberikan harapan dan semangat kepada penulis, selalu membantu dalam aspek apapun, baik moral dan materil dan selalu bersabar menunggu progres penulis.
8. Seluruh dosen yang telah mendidik penulis selama perkuliahan serta staf Fakultas dan Universitas yang telah mempermudah proses administrasi perkuliahan.
9. Kokopi dan puspita coffee yang telah memperbolehkan penulis begadang menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan rekan kelas F yang telah membantu saya dalam teknis penulisan skripsi ini

11. Teman-teman yang selalu memberikan semangat pada saat proses perkuliahan, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa setiap penelitian membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan kedepannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan hasil yang maksimal. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi bahan informasi dan masukan yang khususnya terkait dengan keterikatan karyawan generasi Z.

Malang, 12 Oktober 2024

Penulis

Muhamad Irfan Abdurrasyid



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
Abstrak.....	1
Work Engagement.....	3
Dimensi Work Engagement.....	4
Dampak Work Engagement.....	4
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	4
Employee Well Being.....	5
Dimensi Employee Well Being.....	6
Dampak Employee Well Being.....	6
Dinamika Employee Well Being dan Work Engagement.....	7
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesis Penelitian.....	7
METODE PENELITIAN.....	7
Rancangan Penelitian.....	7
Subjek Penelitian.....	8
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	8
Prosedur dan Analisis data.....	9
HASIL PENELITIAN.....	10
Kategorisasi.....	10
Uji Hipotesis.....	10
DISKUSI.....	12
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	14
REFERENSI.....	15
LAMPIRAN.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Subjek Penelitian.....	8
Tabel 2. Kategorisasi.....	10
Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear sederhana.....	11
Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	12

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	7
-----------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint EWBS	18
Lampiran 2. Blueprint UWES-9.....	19
Lampiran 3. Sebaran Data.....	20
Lampiran 4. Rekam Data Skala Employee Well Being	21
Lampiran 5. Rekam Data Skala Work Engagement	23
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Skala <i>Employee Well Being</i> dan <i>Work Engagement</i>	24
Lampiran 7. Uji Linearitas	26
Lampiran 8. Uji Multikolinearitas.....	26
Lampiran 9. Uji Homoskedestisitas	26
Lampiran 10. Uji Linear Berganda	27
Lampiran 11. Verifikasi Data dan Uji Plagiasi	28

Peran *Employee Well Being* Terhadap *Work Engagement* Pada Generasi Z

Muhamad Irfan Abdurrasyid

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

irfanrsyd28@gmail.com

Abstrak.

Generasi Z menerima banyak stigma negatif dari dunia kerja saat ini. Berdasarkan penelitian terdahulu, masalah yang muncul adalah kurangnya *Work Engagement* pada karyawan. Beberapa penelitian menjelaskan *Work Engagement* pada karyawan berkaitan erat dengan *Employee Well Being*. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *Employee Well Being* mampu menjadi prediktor *Work Engagement* pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Gen Z dari berbagai perusahaan atau UMKM ataupun pegawai negeri. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu *Employee Well Being* yang merupakan variabel independen (X) yang diukur menggunakan skala *Employee Well Being Scale (EWBS)* dan *Work Engagement* yang merupakan variabel dependen (Y). Skala yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9)*. Melalui hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Well Being* positif dapat memprediksi *Work Engagement* pada karyawan generasi Z. Diketahui juga *Work engagement* mampu di prediksi oleh *Employee well being* dengan tingkat efektifitas sebesar 59,6%, dan sisanya dari faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Dari ketiga aspek *Employee Well Being*, aspek *Life Well Being (LWB)* adalah aspek yang paling berpengaruh dengan sumbangsi efektifitas sebesar 27,1% .

Kata Kunci: *employee well being, generasi z, work engagement*

Abstract.

Generation Z receives a lot of negative stigma from the current world of work. Based on previous research, the problem that arises is the lack of *Work Engagement* in employees. Several studies explain *Work Engagement* in employees is closely related to *Employee Well Being*. closely related to *Employee Well Being*. So Therefore, this study aims to analyze whether *Employee Well Being* is able to be a predictor of *Work Engagement* in generation Z employees. This research uses a quantitative approach with a correlational research type. Population in this study are Gen Z employees from various companies or small bussines and government workers. Sample determination using accidental sampling technique. In This study has 2 variables, *Employee Well Being* which is the independent variable (X) measured by *Employee Well Being Scale (EWBS)* and *Work Engagement* which is the dependent variable (Y), The scale used to measure *Work Engagement* are *Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9)*. The results of the data analysis conducted can be concluded that the *Employee Well Being* variable can positively predict *Work Engagement* in Generation Z employees. It is also known that *Work engagement* can be predicted by *Employee well being* with an effectiveness rate of 59.6%, and the rest of the other factors that are not included in this study. Of the three aspects of *Employee Well Being*, the *Life Well Being (LWB)* aspect is the most influential aspect with an effective contribution of 27.1

Keywords: *employee well being, generation z, work engagement*

Generasi Z pada saat ini tengah menghadapi tantangan pada dunia kerja, baik dari diri sendiri seperti kondisi psikologis, kurangnya aktualisasi diri dan prestasi maupun dari lingkungan kerja karena bekerja dengan berbagai lapisan generasi lain yang tentunya memiliki pola ikir yang berbeda (Nurqamar, 2022). Hasil survey dari Badan Pusat Statistik (BPS) memaparkan bahwa tenaga kerja pada dunia saat ini didominasi oleh generasi Milenial dan generasi Z. Generasi Z berarti lahir antar tahun 1995 hingga tahun 2010 yang berarti pada tahun penelitian ini dibuat berusia 14 sampai 29 tahun. Perbedaan tahun kelahiran ini menimbulkan perbedaan karakteristik, karena perkembangan zaman pada saat mereka hidup dan berkembang berbeda yang membuat kejadian dalam kehidupan yang mereka jalani berbeda antara generasi (BPS, 2023).

Menurut Aisy (2023) generasi Z merupakan generasi yang menguasai digitalisasi sebab lahir dan bertumbuh seiring berkembangnya teknologi informasi. Generasi Z dianggap lebih paham dengan perkembangan teknologi, serta dianggap dapat bekerja multitasking jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Menurut Subowo (2021) generasi Z dianggap lebih cepat dalam menerima informasi. Generasi ini juga dianggap lebih dapat berinteraksi dengan orang lain dan dapat tumbuh cerdas di era digitalisasi, selain itu generasi Z dianggap memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam segi bahasa dan termasuk tenaga kerja yang baik, namun penelitian terdahulu tentang generasi Z mengemukakan generasi ini menerima banyak stigma negatif dari dunia kerja, salah satunya menyatakan perusahaan cenderung memiliki permasalahan dengan generasi Z karena generasi Z dinilai sulit untuk dapat dipertahankan di dalam perusahaan sehingga menjadi tantangan tersendiri oleh HRD untuk dapat mengatasi tingkat *turnover* pada perusahaan (Putra, 2016). Times of india (2023) melakukan berbagai survei terhadap generasi Z dan memaparkan bahwa manajer dan pemimpin perusahaan kerap menemukan tantangan ketika bekerja dengan generasi Z, mayoritas banyak menuntut hak namun tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi karena kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh mood. Generasi ini cenderung mudah tersinggung dan sangat pantang kerja melebihi *job description*.

Atieq (2019) melalui penelitiannya mengkomparasi perbedaan *Work Engagement* pada generasi Z dengan generasi sebelumnya yaitu generasi X dan Y, penelitian tersebut memaparkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada tingkat *Work Engagement* generasi X dan Y, sementara generasi Z memiliki *Work Engagement* yang lebih rendah ketimbang dua generasi sebelumnya, Atieq juga menjelaskan bahwa perbedaan ini salah satunya disebabkan oleh tingkat *Employee Well Being* yang rendah. Penelitian dari Imelia (2023) menemukan keunikan pada generasi Z bahwa mereka merasakan kenyamanan jika terdapat integrasi sosial seperti adanya rekan kerja yang positif, lingkungan kerja yang baik dan ingin bekerja sama hingga minimnya diskriminasi dalam lingkungan kerja, yang mana faktor faktor tersebut termasuk dalam *Employee Well Being*.

Generasi Z merupakan kelompok yang realistis dalam bekerja dan lebih membutuhkan *security* dan stabilitas, selain itu generasi Z dinilai cenderung berganti perusahaan tempat bekerja jika *well being*nya dirasa tidak dapat terpenuhi, hal ini dapat berpengaruh terhadap perusahaan baik secara reputasi maupun finansial perusahaan tersebut (Juniartika, 2023). Jaminan kesejahteraan atau *well being* karyawan pada suatu perusahaan akan menjadi pertimbangan bagi karyawan generasi Z untuk bekerja pada perusahaan tersebut, banyak sekali karyawan di berbagai perusahaan saat ini yang kinerjanya dipengaruhi oleh tingkat *Employee Well Being* di tempat mereka bekerja, salah satunya perusahaan yang diteliti oleh (Rafifah, 2022) penelitian ini memaparkan bahwa pada perusahaan tersebut, *Employee Well*

Being berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan mempengaruhi tingkat *turnover* dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian dari Naufalia (2022) selaras dengan penelitian Rafifah menunjukkan *Employee Well Being* berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan atau *Work Engagement* yang juga menurunkan tingkat *turnover* pada suatu perusahaan, adapun penelitian lain menjelaskan bahwa sikap kerja karyawan yang positif dan lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi secara efektif bagi tumbuh kembangnya *Work Engagement* karyawan (Mahardika, 2024). Menurut berbagai penelitian dan survey di atas masalah kurangnya *Work Engagement* karyawan berkaitan erat dengan tingkat *Employee well being*, namun berbagai penelitian tersebut di terapkan pada generasi yang berbeda seperti pada generasi *milenial* dan *baby boomer*, maka dari itu penelitian ini akan membuktikan seberapa penting peran *Employee Well Being* dengan berbagai macam aspeknya terhadap *Work Engagement* pada generasi Z.

Work Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker *Work Engagement* (dalam Jayanti, 2022) didefinisikan sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan penghayatan (*Absorption*) yang dimiliki karyawan. *Work Engagement* dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Istilah *Work Engagement* disebut juga *Job* atau *Employee Engagement* ini diawali oleh Khan yang merupakan ilmuwan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang pada mulanya mendefinisikan keterikatan karyawan yang akhirnya kita sebut dengan *Work Engagement*. Menurut Kahn (2020), *Work Engagement* adalah kehadiran penuh (secara fisik, kognitif, dan emosional), keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya serta aktif menunjukkan kinerja terbaiknya.

Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai perasaan dan perilaku positif yang nyata dari individu kepada pekerjaannya seperti merasakan perasaan menyenangkan saat menjalankan pekerjaannya, sedangkan Bandura dan Lyons (2014) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai sesuatu yang dinamis, seperti ekspresi dari pengetahuan karyawan maupun karyawan yang memiliki rasa *Meaningfulness* terhadap pekerjaannya dan mempunyai fokus dan energi yang optimal dalam bekerja.

Menurut penuturan Byrne (2022) dalam bukunya bahwa *Work Engagement* adalah kondisi mental pekerja yang penuh motivasi, performa bekerja tinggi serta sikap yang baik. Bryne mendefinisikan *Work Engagement* seperti seorang pekerja yang sedang menginvestasikan dirinya pada pekerjaannya. Namun menurut Byrne, mencoba mendefinisikan *Work Engagement* dalam satu definisi simpel akan sulit seperti memasukan banyak hal di dalam kotak yang padahal hal-hal tersebut tidak sepenuhnya sama.

Teori ini divalidasi oleh banyak penelitian diantaranya adalah penelitian Saputra (2023) pada puluhan karyawan lembaga *outsourcing* di perum peruri. Saputra (2023) menyimpulkan adanya korelasi yang signifikan antara *Work Engagement* dan kinerja karyawan. Karyawan bekerja lebih produktif selaras dengan *Work Engagement* yang tinggi.

Penelitian dari Apricilia (2023) yang meneliti *Work Engagement* pada 102 karyawan perhutani menjelaskan bahwa *Work Engagement* terbukti dapat mengurangi tingkat *turnover* dan ketidakhadiran pada pegawai namun berpengaruh signifikan pada peningkatan *burnout* pada karyawan jika tidak diperhatikan unsur *happines at work*. Dalam penelitian Anggie (2023) terhadap 105 karyawan BRI dari berbagai generasi menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara *Workplace Well Being* dan *Work Engagement*.

Dari beberapa definisi mengenai *Work Engagement* di atas dapat diketahui bahwa *Work Engagement* adalah kondisi mental yang dipenuhi perasaan positif, kinerja maksimal dan *Meaningfulness* suatu individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat diindikasikan adanya hubungan yang erat antara *Employee Well Being* dan *Work Engagement*.

Dimensi Work Engagement

Schaufeli and Bakker (2003) membagi *Work Engagement* pada 3 aspek dimensi yaitu:

1. *Vigor*: ketika individu memiliki energi mental yang tinggi dalam bekerja, kemauan yang kuat untuk memberikan usaha maksimal pada pekerjaannya untuk melewati segala persoalan pekerjaan.
2. *Dedication*: Perasaan bangga dengan pekerjaannya, dihargai sebagai individu yang berguna, dianggap penting pada pekerjaannya juga meliputi antusiasme dan harga diri.
3. *Absorption*: perasaan bahagia saat bekerja, menikmati pekerjaan dengan konsentrasi yang tinggi sehingga cenderung lupa dengan waktu dan perasaan sulit untuk terpisah dari pekerjaan.

Dari aspek dimensi ini Schaufeli and Bakker (2003) membuat alat pengukuran *Work Engagement* berupa skala yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang nantinya akan diadaptasi dan digunakan pada penelitian ini.

Dampak Work Engagement

Mardiana (2022) dalam penelitiannya memaparkan dengan karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan bergairah, dengan percaya diri yang kuat serta memberi kontribusi yang positif dalam perkembangan dan kemajuan organisasi. Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan dalam bukunya bahwa individu yang tidak memiliki *Work Engagement* cenderung tidak bisa bekerja dengan optimal, merasa kurang bersemangat, kurang menantang dan tidak memaknai pekerjaannya.

Work Engagement yang tinggi dapat memicu keterlibatan aktif tenaga kerja dan meningkatkan motivasi bekerja serta kemampuan beradaptasi yang akan berdampak pada pengurangan biaya perekrutan akibat *turnover*, selain itu peningkatan inovasi dari *Work Engagement* yang tinggi berdampak positif pada keuntungan dan peningkatan tingkat produktivitas. Sebaliknya tingkat *Work Engagement* yang rendah akan berdampak kurangnya produktivitas dan tidak efisiennya tenaga kerja organisasi (Mulyadi 2020).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut McBain (2007) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* adalah *working life* yang berarti kondisi lingkungan kerja yang nyaman atau iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan. Menurut penelitian Luthans (dalam Fajriah, 2016), salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Work Engagement* adalah *safety* yang merupakan kondisi psikologis yang dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja.

Bakker (2012) memaparkan bahwa terdapat dua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* pada karyawan antara lain, yaitu:

1) *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah faktor eksternal yang mengacu pada beban secara fisik, sosial dan organisasi pada pekerjaan, yang membutuhkan tenaga dalam bentuk fisik maupun kognitif secara berkelanjutan. *Job demands* akan berpengaruh negatif pada *Work Engagement* jika organisasi gagal memperhitungkan beban kerja dan kompensasi yang tepat. Namun jika *job demand* dikelola dengan baik dengan kompensasi yang baik, akan berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

2) *Job resources* dapat diartikan sebagai penawar dari *job demands*. *Job resources* terdiri dari aspek fisik, sosial hingga organisasi, seperti dukungan sosial, pemberian *feedback*, otonomi pekerjaan dan pelatihan. *Job resources* dapat memicu motivasi karyawan yang nantinya mengarah pada *Work Engagement*. Tidak sebatas itu, berbagai dukungan ini akan menimbulkan motivasi intrinsik pada pertumbuhan dan perkembangan bahkan kreativitas karyawan.

Selain itu Dami (2022) juga menjelaskan ada 3 faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yaitu aspek kognitif terkait dengan keyakinan pegawai dengan organisasi, seperti pimpinan dan situasi kerja. Selain itu aspek emosi terkait cara pegawai merasakan, serta seberapa mereka mengetahui perihal kepemilikan sikap positif atau negatif terhadap organisasi, serta para pemimpinya. Aspek fisik dari keterlibatan pegawai terkait dengan energi fisik yang seseorang gunakan dalam menyelesaikan peranan mereka.

Employee Well Being

Menurut Zheng et al (2015) *Employee Well Being (EWB)* memiliki tiga aspek dasar yaitu kehidupan pribadi, pekerjaan, dan kebutuhan psikologis dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Zheng menjelaskan bahwa *EWB* tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan tentang kepuasan kerja mereka, tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang ditunjukkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, konsep *EWB* bersifat tiga dimensi dan mencakup *Life Well Being (LWB)*, *Workplace Well Being (WWB)*, dan *Psychological Well Being (PWB)*.

Juniper (2010) menjelaskan *Employee Well Being* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. *Employee Well Being* merupakan keadaan subjektif dan terdapat banyak dimensi seperti fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan dan aktivitas. Sirgy (dalam Juniper, 2010) menambahkan, *Employee Well Being* adalah sebuah kepuasan karyawan yang mengalami variasi aktivitas kerja dan hasil yang didapat dari partisipasi di tempat kerja. Istilah *Well Being* sering kali disamakan dengan kebahagiaan sebagian orang berpendapat bahwa konsep *well being* berarti kesejahteraan psikologis, sementara *happiness* diartikan dengan ‘rasa bahagia’. Pemaknaan ini menjadikan istilah *well being* memiliki lingkup pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan kebahagiaan yang sekadar menandakan emosi senang. *Employee Well Being* merupakan cakupan *Well Being* adalah perasaan dan gambaran individu di lingkungan pekerjaan.

Wright dkk (2007) mendefinisikan *Employee Well Being* sebagai deskripsi personal yang mencerminkan kebahagiaan yang ditandai keseimbangan antara emosi positif dan emosi negatif. Wright juga menjelaskan bahwa *Employee Well Being* bukan hanya gambaran kecil

seorang karyawan namun merupakan keseluruhan dari kehidupan seseorang yang bekerja mencakup aspek emosional dan fisik.

Menurut Rizky (2019) dalam jurnalnya menjelaskan *Employee Well Being* sebagai kondisi mental subjektif yang menggambarkan diri seorang karyawan di tempat kerjanya dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selaras dengan Marwan (2019) yang menjelaskan bahwa *Employee Well Being* merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa bahagia bekerja di dalam perusahaan. Rasa bahagia ini mereka nilai berdasarkan pandangan mereka, perasaan, dan persepsi terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Satu hal yang penting mengenai *Employee Well Being* adalah seberapa besar karyawan percaya bahwa pemimpin senior perusahaan betul-betul peduli terhadap kesejahteraan atau *well being* mereka.

Dimensi Employee Well Being

Zheng et al (2015) membagi *Employee Well Being* menjadi 3 aspek antara lain:

1. *Life Well Being* adalah kondisi kesejahteraan hidup karyawan mencakup perawatan pribadi, lingkungan hidup dan keluarga, kebutuhan hidup yang tercukupi dan kesehatan fisik dapat menjadi faktor penentu *life well being*, apabila kondisi fisik karyawan tergolong baik maka dapat berkontribusi positif terhadap kondisi psikologis karyawan selain itu kondisi keluarga yang suportif dan kondusif juga termasuk dalam *life well being* karyawan (Zheng et al, 2015).
2. *Workplace Well Being* kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Workplace Well Being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja. *Workplace Well Being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.
3. *Psychological Well Being* pada karyawan berfokus pada perkembangan individu itu sendiri seperti pembelajaran, prestasi kerja dan aktualisasi diri. Kesejahteraan psikologis karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain komunikasi dan sosialisasi individu antar karyawan atau dengan atasan, prestasi yang diapresiasi, perilaku yang dilakukan individu saat bekerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Dampak Employee Well Being

Aprilia (2023) dalam penelitiannya menyebutkan banyaknya tingkat *turnover* yang dipengaruhi oleh *Employee Well Being*. Dalam rangka menghadapi situasi tersebut, Diener dalam Marwan (2019) mengungkapkan temuannya yang kemudian terbukti dapat mengurangi resiko tersebut. Melalui konsep *Subjective Well Being (SWB)*, Diener (2009) membuktikan bahwa kepuasan kerja ataupun emosi positif yang digolongkan kedalam *Employee Well Being* dapat mendorong para pekerja untuk lebih menyukai pekerjaan mereka sehingga semangat bekerja menjadi lebih tinggi dan stres kerja menurun.

Maimunah (2023) menjelaskan pada lingkungan bisnis saat ini sering kali ditandai oleh perubahan yang cepat dimana ketidakpastian dan kompleksitas dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, meningkatkan *Employee Well Being* dapat menjadi solusi cerdas bagi pemilik perusahaan. Karyawan yang merasa diberdayakan dan didukung oleh pihak perusahaan akan memiliki kinerja yang lebih produktif, lebih kreatif dan setia

terhadap perusahaan. Karena rasa aman dengan pertimbangan rasa aman dan juga rasa nyaman mereka terpenuhi selama bekerja dalam perusahaannya.

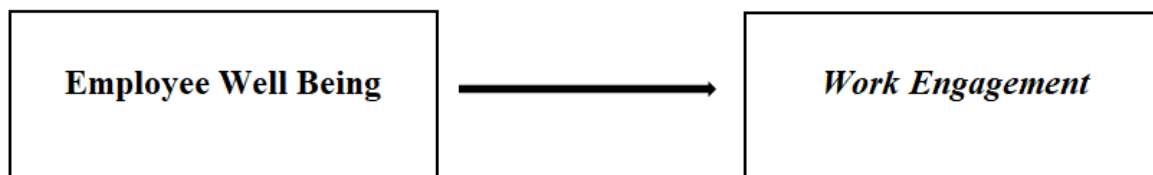
Dinamika Employee Well Being dan Work Engagement

Kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu *Employee Well Being* memiliki kontribusi penting dalam peningkatan *Work Engagement*, salah satunya dibuktikan oleh penelitian Rafifah (2022), dimana hasil penelitian ini membuktikan *Employee Well Being* yang baik akan meningkatkan *Work Engagement*, ketika seseorang sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya maka akan bisa meluangkan waktu untuk mempelajari hal baru, yang akan mempengaruhi sisi kognitif karyawan tersebut seperti kemampuan *problem solving* yang meningkat akibat adanya pengetahuan baru.

Work Engagement akan meningkat ketika ketiga aspek *Employee Well Being* tercukupi, secara afektif, individu akan merasa bersemangat dalam bekerja ketika memiliki kesamaan visi hidupnya dengan pekerjaannya dan merasa pekerjaannya adalah pengalaman yang sangat berarti. Berkaitan dengan ketiga aspek *Work Engagement*; *vigor*, *dedication* dan *absorption*, dimana ketika individu memiliki gairah untuk bekerja mereka akan cenderung terlarut dalam pekerjaannya. Maka dari itu *Employee Well Being* yang tinggi akan meningkatkan *Work Engagement*, sebaliknya, *Employee Well Being* yang rendah akan berpengaruh negatif pada tingkat *work engagement*.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

- 1) *Employee Well Being* memiliki peran dalam memprediksi tingkat *Work Engagement* pada karyawan Gen Z secara simultan.
- 2) Aspek *Employee Well Being* (*life well being*, *workplace well being*, *psychological well being*) berperan dalam memprediksi *Work Engagement* karyawan Gen Z secara individual.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan memakai angka sebagai data penelitian yang nantinya akan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2016), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengetahui ada tidaknya peran *Employee Well Being* dalam memprediksi tingkat *Work Engagement* pada karyawan Gen Z (Ramdhan, 2021).

Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z dari berbagai perusahaan atau UMKM, dengan jumlah 120 orang pegawai yang yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan tahun kelahiran 1995 – 2010 dan ber usia antara 17- 29 tahun yang sudah bekerja minimal 3 bulan di perusahaan yang sama. Subjek akan diberikan link kuisisioner online melalui media *Google Form*. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, dimana sampel tersebut diidentifikasi dengan mengidentifikasi karakteristik atau sifat tertentu (Sugiyono, 2015).

Tabel 1. Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	45,0%
Perempuan	66	55,0%
Usia		
18 - 21	9	7,5%
22 - 25	88	73,3%
26 - 29	23	19,2%
Lama Bekerja		
3- 11 Bulan	37	30,9%
1-3 Tahun	63	52,5%
>4 Tahun	20	16,6%

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa penelitian ini diikuti oleh 120 partisipan yang berusia 18-29 tahun, sebagian besar partisipan berusia 23 dan 24 tahun sebanyak 65 orang (54,2%) partisipan. Mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 66 orang (55%) partisipan sedangkan laki-laki berjumlah 54 orang (45%) partisipan. Mayoritas bidang pekerjaan partisipan adalah bidang marketing 15 orang (12,5%) dan administrasi 15 orang (12,5%) diikuti oleh manajemen SDM 14 orang (11,7%), akademik 13 orang (10,8%), *F&B* 11 orang (9,2%) dan *front liner* seperti *customer service*, kasir dan *waiters* 11 orang (9,2%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu *Employee Well Being* yang merupakan variabel independen (X) dan *Work Engagement* yang merupakan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini menggambarkan dinamika psikologi dan seberapa besar peran *Employee Well Being* terhadap *Work Engagement*. *Employee Well Being* didefinisikan sebagai kesejahteraan pada karyawan yang menjadi aspek dan harus diperhatikan agar karyawan dapat memberikan performa yang terbaik untuk mencapai tujuan dari perusahaan maupun organisasi. Skala yang digunakan untuk mengukur *Employee Well Being* pada karyawan adalah *Employee Well Being Scale (EWBS)* yang disusun oleh Zheng et al (2015), yang terdiri dari 3 aspek yaitu *Life Well Being*, *Work Well Being* dan *Psychological Well Being* lalu ditranslasi ke bahasa Indonesia dan diadaptasi oleh Tuti Rahmi (2021), dengan total jumlah sebanyak 17 butir item. Dalam adaptasinya skala ini sudah dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *construct reliability test*. Dari hasil perhitungan *construct reliability* tergolong sangat baik, karena telah berada di atas 0.7 yaitu 0.942, sehingga dapat diartikan bahwa alat ukur ini dapat diandalkan untuk mengukur *Employee Well Being* dalam sebuah penelitian. Skoring dalam penggunaan skala ini adalah dengan menjumlahkan setiap bobot item menggunakan skala likert yang mencakup 6 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), sedikit tidak setuju (3), sedikit setuju (4), setuju (5), sangat setuju (6).

Work Engagement didefinisikan sebagai suatu perasaan dan perilaku yang nyata dimana karyawan dengan penuh dedikasi tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya. Skala yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9)* yang telah disusun Schaufeli and Bakker (2004). Dari ketiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) yang diadaptasi dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Kristiana (2019). Skala ini terdiri dari 9 item dan memiliki 7 pilihan jawaban yaitu tidak pernah (1), sekali dalam satu tahun (2), sekali dalam satu bulan (3), beberapa kali dalam satu bulan (4), sekali dalam seminggu (5), beberapa kali dalam seminggu (6), setiap hari (7). Reliabilitas dan validitas skala ini telah diuji menggunakan model *RASCH* dengan nilai *person reliability* 0,71 dan nilai item *reliability* 0,95 dengan itu dapat dikatakan bahwa konsistensi jawaban dari responden cukup bagus. Responden akan diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka yang dialami di tempat kerja mereka kemudian dijumlahkan sesuai pilihan responden.

Prosedur dan Analisis data

Pada tahapan awal dalam menyusun penelitian ini yaitu dengan penyusunan naskah proposal skripsi. Dimulai menyusun kajian pustaka terlebih dahulu untuk melakukan pengamatan yang lebih mengenai variabel X yaitu *Employee Well Being* dan variabel Y yaitu *Work Engagement*. Kemudian lanjut untuk menyusun pendahuluan yang terkait argumen latar belakang mengenai alasan dalam mengambil variabel tersebut sebagai penelitian. Langkah selanjutnya yaitu penyusunan metode penelitian yang disusun oleh peneliti untuk membuat rancangan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Selama penyusunan pendahuluan, peneliti akan referensi dari jurnal-jurnal untuk digunakan sebagai alat ukur dan didapat *EWB* untuk variabel X dan *UWES* untuk variabel Y. Langkah selanjutnya yaitu melakukan *review* dan melakukan uji keterbacaan pada 12 Mei 2024 terhadap alat ukur atau skala yang akan digunakan. Kemudian pengambilan data dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebar instrumen penelitian melalui media *Google Form* dengan bertemu langsung atau *virtual* menggunakan form yang sama. Ketika pengumpulan data sudah selesai dan memenuhi dari jumlah subjek yang diinginkan, Sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan linearitas, multikolinearitas dan homoskedastisitas dengan hasil sebagai berikut: uji normalitas dilakukan dengan menghitung *skewness* dan *kurtosis* data dari kedua variabel. Variabel *Employee Well Being* menunjukkan *skewness* sebesar 1,843 dan *kurtosis* sebesar 0,753 yang mengindikasikan sebaran data normal. Variabel *Work Engagement* memiliki *skewness* sebesar 1,574 dan *kurtosis* sebesar 1,446 yang juga mengindikasikan sebaran data normal. Sebaran data dapat dikatakan normal apabila rasio *skewness* dan *kurtosis* berada dalam rentang 1,96 sampai dengan -1,96 maka dari itu kedua data variabel dapat dikatakan normal (Handayani, 2019).

Berdasarkan hasil uji linear diketahui variabel independen *Employee Well Being* berpengaruh terhadap variabel dependen *Work Engagement* dengan nilai sig. linear sebesar 0.001 dan nilai sig. *deviation from linearity* 0.737 hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan linear apabila nilai sig. *linearity* kurang dari 0.05 dan sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05 (Handayani, 2019). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *coefficients collinearity statistic* dari ketiga aspek variabel independen dengan variabel dependen *work engagement*. Dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari > 0.10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari < 10.00 . hasil dari ketiga aspek variabel yakni: *PWB* memiliki nilai *tolerance* 0.787 dan *vif* 1.271 berarti normal, *LWB* memiliki nilai *tolerance* 0.888 dan *vif* 1.127 berarti normal dan *WWB* memiliki nilai *tolerance* 0.792 dan *vif* 1.263 berarti normal. Dengan demikian dapat diartikan ketiga variabel aspek tidak

mengindikasikan multikolinieritas. Homoskedastisitas dapat dilihat dari pola persebaran jawaban responden. Pola persebaran dilihat dari *scatterplot* kedua variabel. Pola *Scatterplot* pada dua variabel ini menunjukkan pola yang cenderung acak dan tidak terkumpul pada satu tempat atau membentuk pola tertentu yang menandakan tidak adanya kecenderungan homoskedastisitas.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Setelah analisis selesai peneliti menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Kategorisasi

Tabel di bawah ini adalah kategorisasi data berdasarkan hasil analisis pada variabel *Employee Well Being* dan *Work Engagement*. Kategori dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase	Mean	SD
<i>Employee Well Being</i>	Tinggi	29	24,2%	48,5	4,5
	Sedang	64	53,3%		
	Rendah	27	22,5%		
<i>Work Engagement</i>	Tinggi	56	46,7%	71	6,3
	Sedang	44	36,7%		
	Rendah	20	16,7%		

Skor maksimal dari variabel *Employee Well Being* adalah 90 (X_{max}) dan skor minimal 52 (X_{min}) sedangkan variabel *Work Engagement* memiliki skor terendah 35 dan maksimal 62. Tabel di atas adalah hasil penjumlahan dari rumus $Mean = (X_{max} + X_{min})/2$ maka didapatkan mean variabel *Employee Well Being* yaitu 48,5 sedangkan *Work Engagement* 71,0. Sedangkan standar deviasi (SD) didapat dari jumlah *range* dibagi 6 maka didapatkan standar deviasi 4,5 untuk variabel *Employee Well Being* dan 6,3 untuk variabel *Work Engagement*. Untuk persebaran kategori pada variabel *Employee Well Being* mayoritas cenderung berkategori sedang dengan jumlah 64 (53,3%) orang, sedangkan variabel *Work Engagement* cenderung memiliki skor kategori tinggi dengan jumlah 56 (46,7%) orang.

Uji Hipotesis

Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan berganda dengan hasil sebagai berikut:

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat apakah variabel *Employee well being* memiliki peran sebagai prediktor *Work engagement* karyawan meliputi 3 aspek variabel yaitu *Psychological well being (PWB)*, *(Life well being) LWB* dan *Workplace well being (WWB)* secara konstan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Variabel	Unstandardized		Standardized	Sig.	Adjusted R Square
	coefficients		Coefficients		
	B	Std.error	beta		
(constant)	6.063	3.401		0.007	0.596
<i>Employee Well Being</i>	.629	.047	.774	0.001	

Dependent Variable: Work Engagement

Hasil analisis menunjukkan *Employee Well Being* mampu berperan sebagai prediktor *work engagement* karyawan ($\beta = 6.063$; $p = 0.001$ ($p < 0.05$)). Maka dari itu hipotesis penelitian yang berbunyi *Employee Well Being* berperan dalam memprediksi *Work Engagement* pada karyawan Gen Z **Diterima**.

Pada tabel 3 Hasil persamaan regresi linear sederhana menunjukkan hasil koefisien dari hasil uji analisis regresi linear sederhana. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 6.063 + 0,629X$$

Berdasarkan dari hasil persamaan uji regresi linear sederhana di atas dihasilkan bahwa angka koefisien dari regresi (b) bertanda positif setiap adanya penambahan 1% pada tingkat *Employee Well Being*, maka *Work Engagement* karyawan akan meningkat sebesar 0.629. dilihat dari angka koefisien regresi (b) bernilai positif maka dari itu *Employee Well Being* dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* karyawan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0.596 yang berarti variabel *Employee Well Being* berpengaruh terhadap variabel *Work Engagement* dengan signifikansi sebesar 59,6% dengan *standard error* 3.401 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat peran ketiga aspek *Employee Well Being* secara individual dalam menjadi prediktor *Work engagement*, serta seberapa besar nilai sumbangsi dari ketiga aspek tersebut dalam memprediksi *Work engagement* karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.	R square
	b	Std.error	beta		
(constant)	7.696	3.687		.039	.610
PWB	0.512	0.127	0.249	.000	.117
LWB	0.700	0.109	0.420	.000	.271
WWB	0.632	0.114	0.362	.000	.220

Dependent Variable: Work Engagement

Dari tabel 4 Hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa semua aspek dari variabel *Employee well being* yaitu *PWB (Psychological well being)*, *LWB (life well being)*, dan *WWB (Workplace well being)* berperan signifikan dalam memprediksi *Work engagement* karena memiliki nilai sig < 0.05. sedangkan untuk mengetahui nilai sumbangan efektif dari setiap aspek digunakan rumus:

PWB= beta*zero-order

LWB= beta*zero-order

WWB= beta*zero-order

Nilai konstanta adalah nilai *Work Engagement* awal dengan nilai: 7.696. Aspek *Psychological Well Being (PWB)* berperan dalam memprediksi *Work Engagement* ($\beta= 0.512$; $p=0.00$) dengan kontribusi sebesar 11,7% . *Life Well Being* berperan dalam memprediksi *Work Engagement* karyawan generasi Z ($\beta=0.700$; $p= 0.00$) dengan nilai kontribusi sebesar 27.1%. *Workplace Well Being* berperan dalam memprediksi *Work Engagement* karyawan gen Z ($\beta= 0.632$; $p= 0.00$) dengan nilai kontribusi sebesar 22,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek *Employee Well Being* memiliki peran dalam memprediksi *Work Engagement* karyawan generasi Z dengan aspek yang memiliki sumbangan efektif paling tinggi adalah aspek *Life Well Being (LWB)*.

DISKUSI

Employee well being tidak terbatas hanya pada hal-hal di ranah pekerjaan, namun juga mencakup seluruh kehidupan karyawan itu sendiri mulai dari situasi kehidupan yang baik hingga *self growth* karyawan. Berdasarkan dari hasil persamaan uji regresi linear sederhana di atas dihasilkan bahwa angka koefisien dari regresi (b) bertanda positif setiap adanya penambahan 1% pada tingkat *Employee Well Being*, maka *Work Engagement* karyawan akan meningkat sebesar 0.629. Dilihat dari angka koefisien regresi (b) bernilai positif. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa *Employee Well Being* mampu memprediksi *Work Engagement* pada karyawan generasi Z. Semakin tinggi *Employee Well Being* yang dirasakan maka semakin tinggi *Work Engagement* ditempat kerja. Temuan ini selaras dengan riset terdahulu yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *Employee Well Being* yang tinggi berpengaruh positif terhadap tingkat *Work Engagement* karyawan (Islamy, 2023).

Peluang adanya peningkatan *Work engagement* menjadi lebih tinggi ketika karyawan berada dalam situasi kehidupan yang baik meliputi lingkungan kerja yang baik, keluarga yang suportif hingga aktualisasi diri dan adanya prestasi. Sejalan dengan riset terhadap pegawai pemerintahan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Employee well being* dengan *Work engagement*. Semakin tinggi tingkat *Employee well being* maka semakin tinggi pula *Work engagement* pada pegawai pemerintahan. (Sitorus, 2024). Dalam prosesnya ketika

karyawan bekerja dengan pikiran tenang serta tidak adanya tekanan yang berlebihan dari kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja, karyawan akan bisa fokus pada pekerjaannya yang berujung mengoptimalkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja yang optimal tentunya menghasilkan hasil pekerjaan yang optimal, sehingga memungkinkan karyawan berprestasi dalam pekerjaannya. Prestasi karyawan dalam bekerja termasuk dalam aspek *Psychological well being*, jika dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda aspek *Psychological well being (PWB)* efektif dalam memprediksi *Work engagement*. selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa *Psychological well being* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Work engagement* turut mendukung hasil dari penelitian ini (Astuti, 2022).

Hasil riset lain yang meneliti hubungan *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* pada 50 karyawan milenial di Malang menggunakan skala *Utrecht Work Engagement scale* membuktikan bahwa adanya hubungan signifikan positif *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* karyawan (Oktavia, 2020). Selaras dengan hasil penelitian ini yaitu aspek *Psychological Well Being (PWB)* memiliki hubungan signifikan positif Terhadap *Work Engagement* dengan nilai kontribusi sebesar 11.7%. Dari sini dapat terlihat pentingnya *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* karyawan tidak hanya pada generasi Z namun pada generasi lainnya. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi psikologis yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam hal ini *Workplace Well Being (WWB)* memainkan peran penting dalam mempertahankan *work engagement* karyawan. Ketika karyawan berprestasi dalam pekerjaan dan perusahaan memberikan *reward*, karyawan akan merasa dihargai dan bekerja lebih optimal. Seperti pada temuan terdahulu yang menjelaskan bahwa perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan kerja dapat meningkatkan *Work engagement* pada karyawan (Kusumawati, 2024).

Kenyamanan yang dapat diberikan perusahaan tidak terbatas pada lingkungan kerja, bagi Generasi Z fasilitas yang mencakup kehidupan karyawan sangat penting untuk meningkatkan *Work engagement*. Dalam hasil penelitian ini melalui analisis regresi berganda didapatkan aspek yang memiliki sumbangan efektif terbesar adalah *Life Well Being (LWB)* yang mencapai 22,0%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi kehidupan yang baik merupakan hal yang penting bagi generasi Z sebelum pekerjaannya. Generasi Z cenderung lebih mempertimbangkan situasi kehidupannya seperti masalah keluarga dan emosi pribadinya dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dengan kondisi kehidupan yang baik generasi Z dapat bekerja sangat optimal. Selaras dengan riset terdahulu yang menyatakan bahwa *Life Well Being* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Kualitas kehidupan kerja karyawan adalah hal yang vital bagi seorang karyawan generasi Z untuk bekerja sepenuh hati dan bekerja dengan kinerja maksimal (Indrianingsih, 2024).

Terlepas dari hasil dan uraian di atas, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti proses pengumpulan data menggunakan media *online* kuesioner (*Google Form*), yang memungkinkan adanya bias yang tidak dapat dikesampingkan, karena tidak bertemu langsung dengan subjek menjadikan kondisi kurangnya kontrol sehingga subjek tidak mengisi kuisisioner dengan jujur dan benar adanya. Namun peneliti sudah berusaha sebaik mungkin dengan mengeliminasi data yang terindikasi diisi dengan tidak benar dan mengecek responden baru sampai mencari responden dengan cara *offline* atau tatap muka. Sedangkan kelebihan dari penelitian ini adalah subjek penelitian yang merupakan generasi Z dari berbagai perusahaan dan bekerja diberbagai bidang pekerjaan yang berbeda. Selain itu

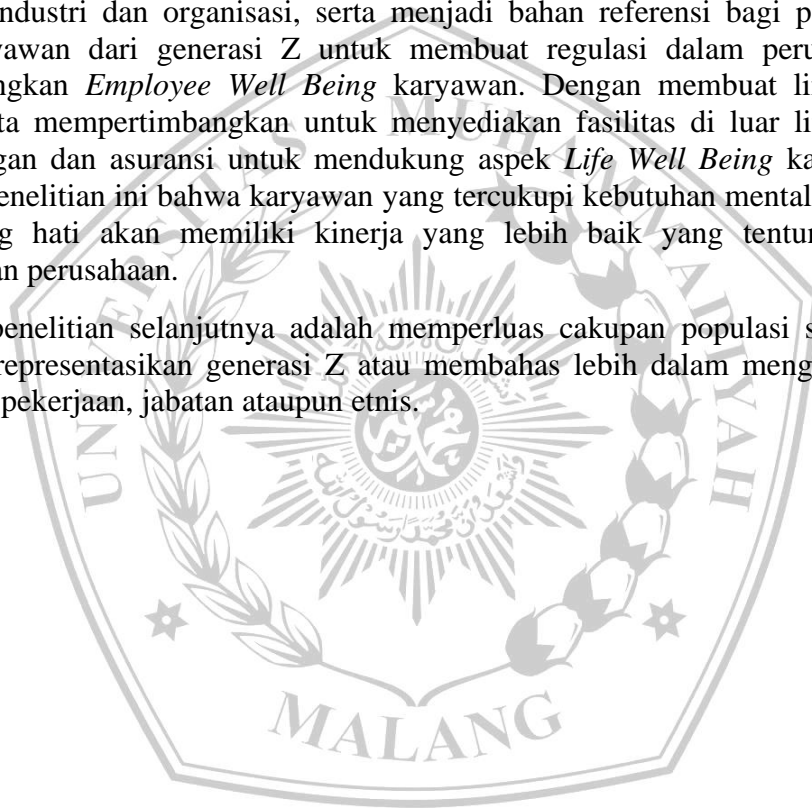
generasi Z saat ini berada pada usia produktif yang merupakan mayoritas angkatan kerja saat ini. *Employee Well Being* dan *Work Engagement* adalah dua variabel yang sudah banyak diteliti sebelumnya namun belum banyak yang meneliti pada generasi Z.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Melalui hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Well Being* positif dapat memprediksi *Work engagement* pada karyawan generasi Z. semakin tinggi *Employee well being*, semakin baik *Work engagement* karyawan, dan sebaliknya. Diketahui juga *Work engagement* mampu dijelaskan oleh *Employee well being* sebesar 59,6%, dan sisanya dari faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Dari ketiga aspek *Employee Well Being*, aspek *Life well being (LWB)* adalah aspek yang paling berpengaruh dengan sumbangsi efektifitas sebesar 27,1%.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu pengetahuan psikologi pada bidang industri dan organisasi, serta menjadi bahan referensi bagi perusahaan yang memiliki karyawan dari generasi Z untuk membuat regulasi dalam perusahaan dengan mempertimbangkan *Employee Well Being* karyawan. Dengan membuat lingkungan kerja yang baik serta mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas di luar lingkungan kerja seperti tunjangan dan asuransi untuk mendukung aspek *Life Well Being* karyawan, karena terbukti dari penelitian ini bahwa karyawan yang tercukupi kebutuhan mentalnya dan bekerja dengan senang hati akan memiliki kinerja yang lebih baik yang tentunya akan lebih menguntungkan perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan populasi subjek sehingga lebih bisa merepresentasikan generasi Z atau membahas lebih dalam mengenai faktor lain seperti bidang pekerjaan, jabatan ataupun etnis.



REFERENSI

- Aisy, R., & Ghifary, M. T. (2023). Implementasi kebijakan kesejahteraan karyawan gen z dalam menanggulangi burnout di lingkungan kerja. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(12), 71-80. DOI: 10.8734/musytari.v1i12.762
- Apricilia, A. P., & Astuti, R. J. (2023). Pengaruh *work engagement* terhadap *burnout* dengan *happiness at work* sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan perhutani Purwodadi). *Journal of ecotourism and rural planning*, 1(1), 1-11. DOI: 10.47134/jerp.v1i1.116
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari psychological well-being dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37-48.
- Atieq, M. Q. (2019). *Comparative analysis of employee engagement in employees Generation X, Y, and Z. Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 11(2), 285-299.
- Bakker & Leiter. (2008). *Towards a model of work engagement. Career development international*, 13(3), 209-223. DOI: 10.1108/13620430810870476
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding work engagement: Theory, research, and practice*. Routledge. Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, DOI: 10.4324/9781003171133
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). *Understanding indonesia's generation Z. International Journal of Engineering & Technology*. 7(3) 250-252. DOI: 10.14419/ijet.v7i3.25.17556
- Diener, E. (Ed.). (2009). *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 39). Springer Science & Business Media.
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2019). Hubungan antara *Job Demand* dengan *Workplace Well Being* pada Karyawan Generasi Z di Jakarta. *Psikologia (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 1-9.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan *work engagement* sebagai variabel mediator pada karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37. DOI: 10.26555/humanitas.v13i1.3841
- Handayani, I., Ikasari, I. H., & Kom, M. (2019). *Statistika Dasar*. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Hanifah., & Wardono, P. (2020). Identifikasi faktor pembentuk perilaku pencari kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal aplikasi manajemen dan bisnis*, 6(3). 628-642. DOI: 10.17358/jabm.6.3.628
- H. A. (2022). Pengaruh *Work Engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514-526. DOI:10.38035/jim.v1i2.59
- Imelia, F., & Lie, D. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z. *Journal of social and economics research*, 5(2), 1425-1437.
- Indonesia, B. P. S. (n.d.). Infografis - Badan Pusat Statistik Indonesia. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/infographic> Diakses pada: 05, Juni, 2024

- Islamy, T. P., & Widawati, L. (2023). Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101-108. DOI: <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Juniper, B. (2010). *Evaluation of a novel approach to measuring well being in the workplace*.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340.
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh kebermaknaan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 155-160. DOI: 10.35134/jpsy165.v16i3.267
- Khan, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. DOI: 10.5465/256287
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Lyons, P., & P. Bandura, R. (2014). *Using performance templates for manager and employee learning-in-action*. *Industrial and commercial training*, 46(2), 100-107. DOI: 10.1108/13527590910983521
- Mahardika, Y. E., & Setiawan, R. (2024). Telaah Faktor-Faktor Anteseden *Job Engagement* Karyawan PT Z. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 84-91.
- Maimunah, M., & Anshori, M. I. (2023). "Employee Well-Being in the context of uncertainty and change: Implications for HRD" (2017)—advances in developing human resources. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 01-13. DOI: 10.55606/jupiman.v2i4.2689
- Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2022). Hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan pusat pengembangan anak (YCI) selama masa pandemi Covid-19. *Bulletin of counseling and psychotherapy*, 4(3), 778-784. DOI: 10.51214/bocp.v5i1.430
- Marwan, I. A. (2019). *Employee well-being dan work engagement*. *Bunga rampai psikologi dalam manajemen SDM dan pengembangan organisasi*, 129.
- Mulyadi, F. F., Triwibisono, C., & Kusmayanti, I. N. (2020). Strategi peningkatan program *work engagement* di Telkom University dengan menggunakan metode ADDIE. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 6(2), 163-169. DOI: 10.30656/intech.v6i2.2442
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh *quality of work life*, total kualitas manajemen dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. *Journal of trends economics and accounting research*, 2(4), 114-120. DOI: <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). *The intention of Generation Z to apply for a job*. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 18(3), 218-247. DOI: 10.26487/jbmi.v18i3.16493
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2020). *The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in Malang City*. *KnE Social Sciences*, 336-351.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia*.

- Putra, Y.S.. (2016). *Generational difference theory*. Among makarti 9(18).123-134. DOI: 10.52353/ama.v9i2.142
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada pt. mega hotel lestari. *SOSMANIORA: Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 1(4), 448-456. DOI: 10.55123/sosmaniora.v1i4.1157
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta media nusantara.
- 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. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335. DOI: 10.14710/empati.2019.23651
- Saputra, D. A., & Junengsih, J. (2023). Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja tenaga outsourcing di departemen pergudangan, pengelolaan pemasok, dan pelayanan umum perum peruri. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 7386-7394. DOI: 10.31004/innovative.v3i4.4465
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Psychological well-being* pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99.
- Subowo, A. T. (2021). Membangun spiritualitas digital bagi Generasi Z. *DUNAMIS: Jurnal teologi dan pendidikan kristiani*, 5(2), DOI: 379–395.10.30648/dun.v5i2.464
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan Antara *Employee Well-Being* dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Pemerintahan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9214-9224.
- Triwibisono, C. (2017). Peningkatan keterlibatan karyawan melalui manajemen sumber daya manusia strategik, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta pengaruhnya pada komitmen organisasional. Bandung: Unpad Press. DOI: 10.30656/intech.v6i2.2442
- Wright, T. A., Cropanzano, R. (2007). *Psychological well being and job satisfaction as predictors of job performance*. *Journal of occupational health psychology*. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.84
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1990>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint EWBS

Saya merasakan kebahagiaan yang sebenarnya hampir sepanjang waktu

Life Well-Being

Saya berada di situasi kehidupan yang baik

Hidup saya sangat menyenangkan.

Cara hidup saya saat ini sudah sesuai untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat

Saya sudah mendekati impian saya dalam sebagian besar aspek kehidupan saya.

Workplace Well-Being

Saya puas dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya

Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini

Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya.

Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya

Bekerja merupakan pengalaman yang berarti bagi saya

Pada dasarnya saya merasa puas dengan pencapaian saya pada pekerjaan saya saat ini

Psychological Well-Being

Saya merasa telah berkembang menjadi manusia yang lebih baik

Saya menyelesaikan urusan sehari-hari dengan baik.

Secara umum, saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri, dan saya percaya diri.

Orang lain menganggap saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu saya untuk orang lain.

Saya mampu membuat jadwal yang fleksibel untuk pekerjaan saya

Saya senang terlibat dalam pembicaraan yang mendalam dengan keluarga dan teman-teman saya, sehingga kami lebih saling memahami

Lampiran 2. Blueprint UWES-9

	Hampir tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu	
	0	1	2	3	4	5	
	Tidak pernah	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari

1. (.....) Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi (vigor)
2. (.....) Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga (vigor)
3. (.....) Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya (dedication)
4. (.....) Pekerjaan saya menginspirasi saya (dedication)
5. (.....) Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja (vigor)
6. (.....) Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif (absorption)
7. (.....) Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan (dedication)
8. (.....) Saya larut dalam pekerjaan saya (absorption)
9. (.....) Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja (absorption)

Lampiran 3. Sebaran Data

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	45,0%
Perempuan	66	55,0%
Usia		
18	2	1,7%
19	1	0,8%
20	3	2,5%
21	3	2,5%
22	13	10,8%
23	35	29,2%
24	30	25,0%
25	10	8,3%
26	9	7,5%
27	8	6,7%
29	6	5,0%
Lama Bekerja		
3 Bulan	11	9,2%
5 Bulan	4	3,3%
6 Bulan	11	9,2%
8 Bulan	5	4,2%
9 Bulan	2	1,7%
10 Bulan	3	2,5%
11 Bulan	1	0,8%
1 Tahun	26	21,7%
2 Tahun	25	20,8%
3 Tahun	12	10,0%
4 Tahun	9	7,5%
5 Tahun	6	5,0%
6 Tahun	4	3,3%
8 Tahun	1	0,8%
Bidang Pekerjaan		
Marketing	15	12,5%
Manajemen SDM	14	11,7%
Teknisi	3	2,5%
Administrasi/Akuntan	15	12,5%
Quality Control	2	1,7%
PNS	2	1,7%
Pariwisata	6	5,0%
IT	6	5,0%
Tenaga Medis	4	3,3%
Frontliner	11	9,2%
Kreatif	7	5,8%
F&B	11	9,2%
Akademik	13	10,8%

Aviasi	1	0,8%
Business Development	1	0,8%
E-Commerce	2	1,7%
Event Organizer	1	0,8%
Legal and General Affairs	1	0,8%
Manufaktur	2	1,7%
Operator Produksi	2	1,7%
Supply chain Management	1	0,8%

Lampiran 4. Rekam Data Skala Employee Well Being

E WELL-BEING SCALE (EWBS)																	TOTAL	LIFE WELL BEING	WORKPLACE WELL BEING	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17					
60	4	5	4	2	4	5	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	80	19	31	30	
61	3	5	5	5	5	4	2	3	3	5	2	6	5	5	5	2	6	71	23	19	29
62	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	5	5	2	54	11	21	22
63	2	4	3	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	54	13	16	25
64	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	6	3	77	25	29	23
65	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	6	6	4	5	5	5	81	21	29	31
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	82	24	28	30
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	3	4	5	5	5	5	5	82	25	28	29
68	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	71	19	26	26
69	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	1	6	6	5	1	70	21	26	23
70	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	77	20	28	29
71	3	3	4	1	4	2	1	1	4	6	2	5	5	5	5	5	5	61	15	16	30
72	1	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	4	4	3	4	3	6	60	15	21	24
73	4	2	4	2	2	5	4	5	5	6	5	4	5	2	3	6	4	68	14	30	24
74	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	74	21	26	27
75	5	4	4	2	2	3	2	3	5	6	3	3	5	4	4	5	6	66	17	27	21
76	2	4	3	1	1	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	3	5	59	11	27	21
77	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	68	17	26	25
78	5	5	5	5	4	6	4	5	6	6	6	3	6	5	4	4	6	85	24	33	28
79	2	6	4	3	4	5	6	6	5	6	6	6	4	5	5	5	3	81	19	34	28
80	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	6	70	16	27	27
81	5	4	5	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	18	28	30
82	3	4	4	6	1	2	1	1	4	3	3	4	3	3	5	5	5	57	18	14	25
83	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	6	74	20	28	28
84	5	4	5	3	4	5	5	4	5	6	3	6	2	6	5	2	5	75	21	28	26
85	5	5	6	1	4	5	3	5	5	6	4	6	6	6	6	4	6	83	21	28	34
86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	6	4	6	5	6	6	88	24	31	33
87	2	4	4	1	5	6	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	76	16	31	29
88	3	5	4	5	4	6	5	6	6	6	4	4	5	6	6	6	5	86	21	33	32
89	4	5	3	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	64	15	25	24
90	5	5	5	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	70	20	27	28
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	75	20	27	28
92	5	5	5	4	4	4	3	4	4	6	6	5	4	5	4	5	5	78	23	27	27
93	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2	62	18	22	22
94	6	6	6	4	4	4	2	3	5	5	6	6	3	4	5	6	6	81	26	25	30

E WELL-BEING SCALE (EWBS)																	TOTAL	LIFE WELL BEING	WORKPLACE WELL BEING	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17					
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	81	28	29	29
32	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	77	23	27	27
33	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	5	1	74	24	27	23
34	2	4	3	4	4	4	2	5	4	5	3	5	4	5	2	5	3	64	17	23	24
35	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	79	22	28	29
36	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	2	5	2	3	68	25	24	19
37	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	5	73	23	25	25
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	80	23	30	27
39	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	73	22	25	26
40	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	6	80	26	28	26
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	75	23	29	23
42	5	5	5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	67	20	23	24
43	2	2	3	1	1	3	2	2	5	6	4	3	5	1	5	1	6	52	9	22	21
44	2	5	5	2	2	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	66	16	25	25
45	3	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	70	14	30	26
46	2	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	2	74	18	27	29
47	2	5	6	5	2	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	78	20	29	29
48	4	6	4	4	3	6	5	5	4	3	6	4	5	5	4	2	4	74	21	29	24
49	5	5	5	4	3	5	4	6	5	6	5	4	3	5	4	5	5	79	22	31	26
50	3	2	2	2	2	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	58	11	27	20
51	3	2	4	3	3	5	6	4	5	6	6	4	5	6	5	6	6	79	15	32	32
52	2	2	3	2	2	1	3	3	5	5	1	3	4	3	5	5	6	55	11	18	26
53	2	5	5	2	2	4	5	4	5	6	4	5	4	5	6	3	6	73	16	28	29
54	4	4	5	3	4	3	3	5	5	6	4	5	5	6	5	5	6	78	20	26	32
55	3	5	5	2	3	6	4	4	4	6	3	6	6	5	5	4	4	75	18	27	30
56	5	4	5	3	4	4	3	5	4	6	6	4	5	5	4	3	6	76	21	28	27
57	2	5	5	4	5	5	3	3	5	6	4	5	5	5	5	4	5	76	21	28	29
58	2	3	4	2	1	3	2	2	2	4	2	5	5	5	4	5	5	56	12	15	29
59	4	5	3	2	6	6	4	6	3	6	4	6	6	4	3	6	6	80	20	31	31
60	4	5	4	2	4	5	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	80	19	31	30

1 E WELL-BEING SCALE (EWBS)																	TOTAL	LIFE WELL BEING	WORKPLACE WELL BEING	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	
2	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16					item 17
3	2	5	2	1	4	2	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	5	62	14	23	25
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	75	22	29	24
5	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	73	18	30	25
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	80	23	28	29
7	2	4	4	2	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	69	16	26	27
8	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	64	10	25	29
9	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	5	52	15	26	11
10	4	5	2	2	2	4	2	2	2	5	4	2	5	4	5	5	4	59	15	19	25
11	5	5	5	2	2	4	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	68	19	25	24
12	4	5	2	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	74	18	27	29
13	2	4	4	1	1	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	61	12	24	25
14	2	4	4	2	4	5	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	5	68	16	26	26
15	2	2	2	1	2	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	9	25	27
16	5	5	4	4	3	5	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	3	60	21	20	19
17	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	55	11	19	25
18	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	67	16	24	27
19	4	4	5	4	2	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	19	25	30
20	2	2	4	2	1	2	4	2	4	5	5	2	2	4	5	5	5	56	11	22	23
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	81	24	30	27
22	5	4	5	2	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	73	20	24	29
23	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	69	16	26	27
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	78	25	25	28
25	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	75	18	29	28
26	4	5	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	72	18	28	26
27	5	4	5	2	2	5	2	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	63	18	22	23
28	2	5	4	2	2	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	2	2	61	15	25	21
29	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66	15	25	26
30	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	72	20	30	22
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	81	24	28	26

1 E WELL-BEING SCALE (EWBS)																	TOTAL	LIFE WELL BEING	WORKPLACE WELL BEING	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	
2	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16					item 17
87	2	4	4	1	5	6	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	76	16	31	29
88	3	5	4	5	4	6	5	6	6	6	4	4	5	6	6	6	5	86	21	33	32
89	4	5	3	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	64	15	25	24
90	5	5	5	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	70	20	27	23
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	75	20	27	28
92	5	5	5	4	4	4	3	4	4	6	6	5	4	5	4	5	5	78	23	27	28
93	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2	62	18	22	22
94	6	6	6	4	4	4	2	3	5	5	6	6	3	4	5	6	6	81	26	30	31
95	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	5	5	5	52	11	20	21
96	6	2	4	4	4	3	3	4	6	5	2	4	5	5	6	4	5	72	20	23	29
97	3	4	5	5	4	5	4	5	4	6	5	5	4	5	3	5	4	76	21	29	26
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	83	25	30	28
99	3	4	4	2	4	4	5	5	5	6	6	4	5	5	5	3	5	76	17	31	28
100	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	18	22	23
101	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60	18	19	23
102	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	82	24	29	29
103	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	6	6	5	6	5	5	6	84	22	29	33
104	5	5	4	2	2	3	5	5	5	6	5	4	3	3	4	2	5	68	18	29	21
105	4	4	4	2	3	2	5	3	5	4	5	5	4	6	4	5	5	70	17	24	29
106	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	6	72	22	22	28
107	5	5	4	5	3	3	5	6	5	4	4	3	4	5	5	5	4	75	22	27	26
108	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	81	24	28	29
109	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	2	5	3	5	3	4	5	73	24	24	25
110	5	5	6	5	5	6	4	5	6	6	4	5	5	5	6	4	5	87	26	31	30
111	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	79	21	30	28
112	6	6	2	3	3	3	4	3	2	6	6	4	3	4	3	6	6	70	20	24	26
113	5	4	4	3	4	5	5	6	4	4	5	4	5	4	3	4	5	74	20	29	25
114	3	4	5	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	6	5	6	75	15	29	31
115	5	5	4	4	3	5	6	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	75	21	26	28
116	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	65	18	22	25
117	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	69	17	26	26
118	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	4	6	5	71	21	21	29
119	4	4	5	4	3	4	5	3	5	2	3	6	3	6	5	4	4	70	20	22	27
120	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	3	3	5	5	90	27	36	27
121	6	6	2	4	1	6	4	6	4	6	2	3	5	6	3	4	6	74	19	28	27

Lampiran 5. Rekam Data Skala Work Engagement

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE 9 (UWES-9)															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Nama / Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi atau bidang pekerjaan	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	TOTAL	
3	Njc	23	Perempuan	8 bulan	Marketing	7	4	4	6	5	4	6	5	7	48
4	Yan	23	Laki-Laki	3 bulan	Marketing	6	6	5	7	5	7	7	5	7	55
5	Diana eka	24	Perempuan	6 bulan	Marketing	6	7	5	6	4	6	4	6	6	50
6	M	21	Perempuan	2 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	6	7	7	6	7	7	7	7	60
7	Muhamad Naufal Abdurahman	29	Laki-Laki	8 tahun	Teknik engineer	4	6	6	5	6	4	3	6	6	46
8	Desi	24	Perempuan	2 Tahun	Pelayanan Administrasi Desa	6	4	5	5	6	7	6	5	6	50
9	Rendi bachri	24	Laki-Laki	2 tahun	Progres	6	5	3	6	5	5	4	4	6	44
10	Arizky	24	Laki-Laki	4 tahun	buruh	4	6	6	6	7	5	3	5	4	46
11	Bima	23	Laki-Laki	3 tahun	Quality control	6	6	7	4	6	7	4	6	4	50
12	Muhammad Hafid Ali	24	Laki-Laki	2 Tahun	IT	7	6	6	5	5	6	6	6	6	53
13	otong	23	Laki-Laki	3tahun	collection	7	6	3	6	4	6	7	6	6	48
14	dash	27	Laki-Laki	5thn	operator	6	6	6	6	6	5	7	6	6	54
15	Doe	25	Laki-Laki	2 Tahun	Administrasi,Akuntan	6	6	5	3	3	5	4	7	7	46
16	Hizi	24	Perempuan	5 bulan	Marketing	4	6	4	3	6	5	5	1	7	41
17	C	23	Perempuan	9 bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	4	5	7	7	3	6	3	4	6	45
18	Siti	23	Perempuan	6tahun	Marketing	6	6	7	4	5	4	6	6	7	51
19	fahran	24	Laki-Laki	2 tahun	supply chain management	6	6	7	6	7	7	4	6	6	55
20	Asad Nugraha	23	Laki-Laki	6bln	F&B	6	5	5	5	5	7	6	1	6	46
21	Aditya	23	Laki-Laki	3 tahun	Administrasi,Akuntan	6	6	6	7	6	7	5	7	7	57
22	Indah Febrialita Putri	25	Perempuan	6 bulan	Front liner (CS,Server,Kasir)	5	7	7	6	7	6	7	4	4	53
23	sheva aulia	24	Perempuan	8 bln	Administrasi,Akuntan	6	6	6	4	6	6	6	6	5	51
24	Chandra	23	Laki-Laki	5 Bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	7	7	6	7	7	7	7	5	7	60
25	Ghlang Cakra Lesmana	24	Laki-Laki	4 Tahun	Front liner (CS,Server,Kasir)	7	6	6	7	6	6	6	7	7	58
26	Jiko Candra	23	Laki-Laki	2 tahun	Kreatif	6	6	6	6	5	6	6	7	7	55
27	Yasrul	25	Laki-Laki	4 tahun	Akademik	6	6	6	4	4	4	6	6	6	48
28	Winda Dianita	27	Perempuan	5tahun	Guru Honoror	4	4	6	6	4	4	6	6	7	47
29	Revan	20	Laki-Laki	1tahun	Teknisi	3	3	5	7	6	4	5	6	6	45
30	S	21	Perempuan	3 bulan	Petugas Loket	6	7	7	6	6	4	6	5	6	53
31	Ivan Arivansyah	23	Laki-Laki	1 tahun	Akademik	6	5	3	7	7	7	7	7	7	56
32	ALIFIA	22	Perempuan	10 Bulan	Pengajar	6	7	7	7	7	7	7	6	6	60
33	Fajar	26	Laki-Laki	3 th	Administrasi,Akuntan	6	7	6	7	6	6	7	5	7	57
34	Ainul Dwi Pangestu	26	Perempuan	1½ th	Administrasi,Akuntan	3	4	4	6	4	7	6	4	4	42
35	Anggun	26	Perempuan	2 tahun	IT	7	6	7	6	7	7	7	5	6	58
36	Nadhia	27	Perempuan	2	Front liner (CS,Server,Kasir)	7	7	6	4	7	6	7	5	6	55
37	Bagus Putra	27	Laki-Laki	3 tahun	Akademik	7	4	4	4	4	7	7	7	7	51
38	ZSD	25	Laki-Laki	Kurang dari 2 th	Marketing	7	7	7	6	6	7	7	6	7	60
39	Alfian	22	Laki-Laki	2 tahun	Buruh	7	4	7	7	6	4	7	6	7	55
40	Teuku	24	Laki-Laki	9 bulan	Legal and general affairs	6	7	6	7	7	5	6	4	7	56
41	Alfi	23	Perempuan	3 bulan	Aviasi	6	6	6	3	6	6	7	4	6	50
42	Masayu	23	Perempuan	1 tahun	Marketing	6	2	3	6	6	6	6	6	5	46
43	Wr	24	Laki-Laki	1 tahun	FnB	4	3	2	5	3	6	5	6	3	37
44	benedicta	26	Perempuan	3thn	Administrasi,Akuntan	4	7	4	4	7	6	4	4	6	46
45	Maulana Andriansyah	23	Laki-Laki	6bulan	Marketing	7	5	7	7	5	7	6	7	1	52
46	A	27	Laki-Laki	1 Tahun	Marketing	6	6	6	6	6	6	6	5	6	53
47	Azzidius	25	Laki-Laki	> 1 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	7	7	7	4	7	6	7	7	6	58
48	Niken	23	Perempuan	1 tahun	Human resources	6	6	7	7	6	6	7	4	6	55
49	Sylvia	24	Perempuan	3	Administrasi,Akuntan	6	6	7	7	6	7	7	6	6	58
50	Lely	23	Perempuan	6 tahun	Pariwisata	4	4	7	4	4	4	7	4	4	42
51	nads	20	Perempuan	10 bulan	kasir pariwisata	6	7	7	4	6	7	7	5	4	53
52	Resalza	23	Perempuan	5 tahun	Front liner (CS,Server,Kasir)	7	7	7	7	4	6	6	7	7	58
53	Trwi	24	Perempuan	4 tahun	Online shop	7	6	1	7	2	7	7	6	6	49
54	lqbal	26	Laki-Laki	2 tahun 1 bulan	Kreatif	6	6	6	6	5	7	6	6	4	52
55	DPA	26	Laki-Laki	3 Bulan	Marketing	7	3	7	6	7	6	5	7	3	51
56	Asri Fansyuri Mtd	25	Laki-Laki	5 tahun	FNB (Chef, Barista, Bartender)	7	4	7	7	7	7	7	4	6	56
57	Muhamad Fikri Ramadhan	24	Laki-Laki	2 tahun	IT	6	7	4	7	6	5	7	5	4	51
58	Fira	23	Perempuan	10 bulan	PR	3	3	1	4	4	3	6	4	7	35
59	Z	25	Perempuan	1 tahun 2 bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	7	7	7	7	7	7	7	7	62
60	AN	27	Perempuan	6.5 Tahun	Administrasi,Akuntan	7	6	7	7	6	6	6	6	6	57
61	Lidia Ananda Putri	22	Perempuan	6 bulan	Operator produksi	6	3	4	5	6	7	4	6	7	48
62	Imel	24	Perempuan	8 bulan	event organizer	3	3	3	3	7	1	3	7	7	37
63	cc	22	Perempuan	1 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	4	5	6	3	6	6	3	2	3	38
64	Arnaldo	23	Laki-Laki	3 bulan	Front liner (CS,Server,Kasir)	7	5	7	4	5	7	7	6	6	54
65	N	22	Perempuan	8 bulan	Administrasi,Akuntan	6	6	6	6	4	6	5	4	7	50
66	Rakha	24	Laki-Laki	1 Tahun	IT	6	6	5	6	6	5	6	6	6	52
67	Izal	24	Laki-Laki	2 tahun	Akademik	6	6	7	6	7	6	4	7	4	53
68	Puti	23	Perempuan	1 tahun	Pendidikan lingkungan	6	6	7	6	6	7	7	5	5	55
69	zaenasynq	24	Laki-Laki	3 tahun	IT	1	7	7	7	7	4	7	7	7	54
70	ica	22	Perempuan	Satu Tahun	Freelance Pendidikan Non-Akademik	6	6	7	6	6	6	4	5	6	52
71	E	23	Laki-Laki	1,5 tahun	Marketing	6	6	3	6	5	6	6	6	3	47
72	NA	22	Perempuan	1 tahun 2 bulan	Asisten Psikolog	6	7	7	6	4	6	6	2	5	49
73	Tty	24	Perempuan	6 bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	6	6	7	5	6	6	4	4	50
74	...	22	Perempuan	2 tahun	...	6	6	6	6	6	6	6	7	6	52

73	Tity	24	Perempuan	6 bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	6	6	7	5	6	6	4	4	50
74	mayya	23	Perempuan	2 tahun	PNS	6	6	5	6	5	6	6	7	6	53
75	Vnd	24	Perempuan	1 tahun	Marketing	4	6	7	6	6	6	7	5	7	54
76	D	23	Perempuan	3 bulan	Pengasuh anak	7	7	7	7	7	6	7	6	7	61
77	N	24	Perempuan	3bulan	Administrasi,Akuntan	4	4	6	7	7	7	7	7	4	53
78	Wigardi Maswiguno	25	Laki-Laki	4 tahun	Administrasi,Akuntan	7	7	7	7	7	7	7	7	6	62
79	a	23	Laki-Laki	6 bulan	Marketing	6	6	7	7	6	7	7	5	6	57
80	sefrian	24	Laki-Laki	3tahun	FnB (Chef, Barista, Bartender)	6	5	7	7	4	7	6	7	5	54
81	Ferry	24	Laki-Laki	5 tahunan	Konsultan F&B	4	4	5	6	5	5	5	6	6	46
82	Z	20	Laki-Laki	11 bulan	Front liner (CS,Server,Kasir)	3	3	5	5	4	3	2	6	4	35
83	Briean	24	Laki-Laki	6 tahun	FnB (Chef, Barista, Bartender)	7	7	6	4	7	6	6	4	2	49
84	Ayas	23	Perempuan	1,5th	Marketing	7	7	6	5	6	6	6	4	1	48
85	H	21	Perempuan	5 bulan	FnB (Chef, Barista, Bartender)	7	7	7	7	6	6	6	6	7	59
86	Robby	22	Laki-Laki	1 tahun	FnB (Chef, Barista, Bartender)	7	7	7	7	6	7	7	6	7	61
87	Michael zondack	23	Laki-Laki	1-2 tahun	FnB (Chef, Barista, Bartender)	4	7	7	4	7	5	7	3	1	45
88	Va	22	Perempuan	1 tahun	Akademik	7	7	7	7	7	7	7	7	6	62
89	Dela	26	Perempuan	1 tahun	Community development	4	3	2	7	6	3	5	2	5	37
90	Cc	23	Perempuan	5 bln	FnB (Chef, Barista, Bartender)	6	3	6	5	5	5	4	6	4	44
91	D	19	Perempuan	6 bulan	FnB (Chef, Barista, Bartender)	7	7	7	7	1	5	7	2	7	50
92	Okni Aisa Mutiara Sendi	25	Perempuan	2 tahun	Administrasi,Akuntan	7	7	7	7	7	7	7	2	3	54
93	Tuti	24	Perempuan	8 blm	Front liner (CS,Server,Kasir)	4	4	5	3	4	3	6	4	7	40
94	Ky	26	Perempuan	3 tahun	Business development	6	6	7	7	7	6	7	7	7	60
95	Icha	29	Perempuan	29 th	Pariwisata	7	7	2	7	7	2	1	2	7	42
96	Pingki Utami	24	Perempuan	Berjalan 6 bular	Akademik	7	7	6	6	7	7	4	7	7	58
97	Alifi	22	Perempuan	3 Bulan	Marketing	7	7	7	7	7	7	6	6	7	61
98	K	23	Perempuan	6 bulan	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	7	7	7	6	7	6	6	6	59
99	Dita	26	Perempuan	4 tahun	Partnership	6	4	2	2	6	7	3	2	7	39
100	Bangga	27	Laki-Laki	4 Tahun	E-Commerce	2	7	5	7	2	7	2	6	1	39
101	az	29	Laki-Laki	5 thn	Administrasi,Akuntan	3	6	6	5	6	6	6	6	3	47
102	Astri	29	Perempuan	4 tahun	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	62
103	RD	29	Laki-Laki	2 tahun	Kreatif	7	6	7	7	6	6	7	7	7	60
104	Runi	22	Perempuan	3 Bulan	Front liner (CS,Server,Kasir)	4	4	7	3	5	7	6	4	3	43
105	NTS	24	Perempuan	1 Tahun	Akademik	6	6	4	6	6	4	4	5	4	45
106	Yesica	23	Perempuan	1 tahun	Front liner (CS,Server,Kasir)	7	7	7	7	5	6	4	6	7	56
107	Nurfadillah Maryam	18	Perempuan	1 th	Kreatif	4	7	6	7	7	5	7	7	7	57
108	Zahra	23	Perempuan	3 bulan	Pariwisata	6	6	7	6	6	6	6	6	6	55
109	Ghin	23	Perempuan	2 tahun	Pendidikan	7	1	4	5	7	2	7	2	6	41
109	Ghin	23	Perempuan	2 tahun	Pendidikan	7	1	4	5	7	2	7	2	6	41
110	Dimas	25	Laki-Laki	2 tahun	Manufaktur	7	7	7	7	6	7	7	7	7	62
111	Tafdhil lhza	24	Laki-Laki	3bulan	Tenaga medis	3	7	7	6	7	5	7	7	6	55
112	Reza	22	Laki-Laki	3 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	7	2	7	4	2	3	4	7	7	43
113	Brel	24	Laki-Laki	2 tahun	IT	6	6	6	5	4	5	6	6	5	49
114	temen dileymaryam	18	Perempuan	1 Tahun	Kreatif	7	6	7	7	6	5	6	2	3	49
115	Fidyah	29	Perempuan	4th	Online	7	7	7	7	7	6	7	7	6	61
116	Octavia	23	Perempuan	2 tahun	PR	6	6	5	6	1	5	7	6	6	48
117	ss	23	Perempuan	1 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	6	4	4	4	4	6	6	4	5	43
118	Hiji	23	Perempuan	6 bulan	PNS	7	7	5	7	6	6	7	5	7	57
119	Surya Aji	22	Laki-Laki	1 tahun	Pariwisata	6	7	6	4	6	4	2	3	3	41
120	Jihan	27	Perempuan	3 tahun	Perhotelan	7	7	6	7	7	7	7	7	7	62
121	Roxy	24	Laki-Laki	2 tahun	Kreatif	7	7	6	7	7	5	7	7	7	60
122	Marco	23	Laki-Laki	2 tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia	4	6	6	7	6	5	7	7	2	50

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Skala *Employee Well Being* dan *Work Engagement* Uji Normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
<i>Employee Well Being</i>	1,843	0,753	Normal
<i>Work Engagement</i>	1,574	1,446	Normal

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
UWES9	Mean	50.96	.632	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49.71	
		Upper Bound	52.21	
	5% Trimmed Mean	51.15		
	Median	51.50		
	Variance	47.973		
	Std. Deviation	6.926		
	Minimum	35		
	Maximum	62		
	Range	27		
	Interquartile Range	10		
	Skewness	-.348	.221	
	Kurtosis	-.634	.438	
EWBS	Mean	71.33	.778	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.78	
		Upper Bound	72.87	
	5% Trimmed Mean	71.48		
	Median	73.00		
	Variance	72.608		
	Std. Deviation	8.521		
	Minimum	52		
	Maximum	90		
	Range	38		
	Interquartile Range	11		
	Skewness	-.407	.221	
	Kurtosis	-.330	.438	

Lampiran 7. Uji Linearitas Uji Linearitas

Varibel	Learity Sig.	Deviation from linearity Sig.
<i>Employee Well Being*</i> <i>Work Engagement</i>	0.001	0.737

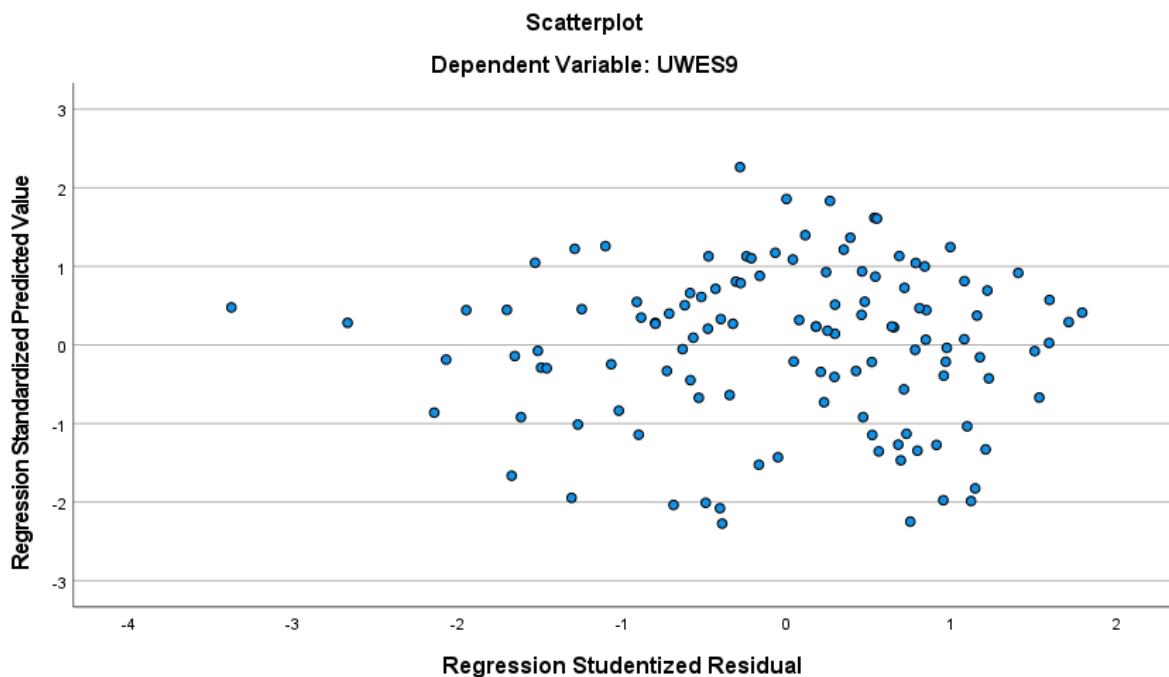
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
UWES9 * EWBS	Between Groups	(Combined)	4011.750	36	111.437	5.450	<,001
		Linearity	3423.325	1	3423.325	167.430	<,001
		Deviation from Linearity	588.425	35	16.812	.822	.737
	Within Groups		1697.042	83	20.446		
	Total		5708.792	119			

Hasil uji Multikolinearitas Lampiran 8. Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Keterangan
PWB	0.787	1.271	Normal
LWB	0.888	1.127	Normal
WWB	0.792	1.263	Normal

Hasil uji Homoskedastisitas Lampiran 9. Uji Homoskedestisitas Scatterplot



Lampiran 10. Uji Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.599	4.383

a. Predictors: (Constant), WWB, PWB, LWB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.696	3.687		2.087	.039					
	LWB	.700	.109	.420	6.421	<.001	.646	.512	.373	.787	1.271
	PWB	.512	.127	.249	4.045	<.001	.471	.352	.235	.888	1.127
	WWB	.632	.114	.362	5.551	<.001	.610	.458	.322	.792	1.263

a. Dependent Variable: UWES9



Lampiran 11. Verifikasi Data dan Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/905/Lab-Psi/UMM/X/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Muhamad Irfan Abdurrasyid
 NIM : 201910230311388
 Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Peran Employee Well-being terhadap Work Engagement pada Generasi Z	25%	6%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 4 Oktober 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/861/Lab-Psi/UMM/IX/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Muhamad Irfan Abdurrasyid
NIM : 201910230311388
Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :


1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 05 September 2024

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si