

Work engagement dan employee wellbeing pada dosen

Lidia Afrianti

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Utari Febriani

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Naskah masuk:
16 Juni 2023

Naskah diterima:
23 Juni 2023

Korespondensi:
lidiaafrianti@stud
ent.unp.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the contribution of work engagement to employee wellbeing in state university lecturers in Indonesia. This study used a quantitative method with cluster sampling techniques and tested by normality test, linearity test, and linear regression analysis. The sample of this research was 107 state university lecturers. The results of the study show that there is a positive contribution between work engagement and employee wellbeing in state university lecturers.*

Keywords: *Work Engagement, Employee wellbeing, Lecturer*

Abstrak: Kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* dosen perguruan tinggi negeri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *cluster sampling* dan diuji dengan uji normalitas, uji linieritas, serta analisis regresi linear. sampel penelitian ini berjumlah 107 orang dosen perguruan tinggi negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif antara *work engagement* dan *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri.

Kata kunci: *Work Engagement, Employee Wellbeing, Dosen, Perguruan Tinggi Negeri*

Pendahuluan

Perguruan tinggi adalah lembaga yang menjadi tempat bagi sumber daya manusia untuk memperoleh pendidikan dan kemudian dapat menjalankan peran mereka dalam dunia kerja dan social. Setiap perguruan tinggi memiliki upaya yang berbeda untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan usaha tersebut perlu adanya dukungan sumber daya manusia.

Dosen memiliki peran cukup besar untuk mengembangkan, meningkatkan, dan membentuk ilmu pengetahuan. Pasal 39 ayat (1) menyatakan bahwa tugas pendidik meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. (Yeni Nuraeni, 2010)

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005, seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang ditentukan oleh perguruan tinggi tempat bekerja. Selain itu, ada juga syarat lain yang harus dipenuhi oleh dosen sesuai dengan ketentuan perguruan tinggi.

Dengan demikian perguruan tinggi terus melakukan peningkatan kualitas dosen untuk mencapai visi dan misi perguruan tinggi. Dosen yang bekerja di perguruan tinggi sangat penting untuk memiliki *wellbeing* karena akan membantu mereka sehat secara fisik dan mental serta produktif dalam bekerja. Tugas mereka dianggap cukup membutuhkan banyak energi seperti emosional dan kognitif, dimana mereka harus profesional ketika bekerja langsung dengan orang lain dan ketika harus menghadapi

mahasiswa yang butuh tambahan waktu di luar jadwal kuliah.

Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung (2021) mengenai gambaran *wellbeing* dosen dan tenaga pendidik pada yang berjumlah 74 orang diperoleh data (71,62%) memiliki *wellbeing* tinggi, (27,03%) sedang, dan (1,35%) rendah. Namun dari data tersebut belum dapat dikatakan bahwa dosen berada pada kategori yang tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* (Bryson, 2014) yaitunya karakteristik pekerjaan seperti aspek fisik, sosial/ organisasi yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Dan karakteristik pribadi berkaitan dengan diri individu dan bagaimana lingkungan kerja ikut memberikan bantuan pada individu dalam meningkatkan kualitas diri.

Pembelajaran dan pertumbuhan pribadi berkaitan dengan diri individu dan lingkungan kerja yang ikut serta dalam memberikan fasilitas pada individu untuk meningkatkan kualitas diri. Karakteristik diri individu seperti persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan belajar. *Work engagement* merupakan salah satu karakteristik pribadi yang ada pada diri individu. Sejalan dengan pernyataan garg (2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berkaitan dengan peningkatan *employee wellbeing* dan perilaku terkait pekerjaan (Garg & Singh, 2020). *work engagement* adalah berkaitan dengan komitmen, dedikasi, dan kesetiaan karyawan kepada organisasi, pekerjaan, dan orang sekitarnya (Paramitta et al., 2020).

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) ada dua faktor yang mendorong adanya *work engagement* yaitu sumber daya pekerjaan berkaitan dengan dukungan kolega atau teman kerja, otonomi, kesempatan pengembangan diri, kemampuan keterampilan yang beragam. Dan sumber daya pribadi yaitunya penilaian individu terhadap kemampuan diri dan bagaimana individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan dengan baik agar mencapai tujuan.

Perguruan tinggi sangat bergantung dengan *work engagement* dari dosen karena peran mereka yang cukup besar untuk

meningkatkan organisasi. Dan ketika organisasi memenuhi semua kebutuhan karyawan untuk meningkatkan peran mereka maka individu akan terlibat dengan tempat kerja. Dengan adanya *work engagement* sangat berdampak bagi organisasi seperti peningkatan efektifitas kerja yang menguntungkan organisasi, kinerja individu mengalami peningkatan, pencapaian target dan visi misi yang telah ditentukan. Sedangkan dampak secara pribadi adalah individu merasa bahagia, tidak tertekan dengan pekerjaannya.

Dosen memiliki pengalaman kerja yang baik dengan tempat kerjanya akan memiliki *work engagement* dengan institusi dan berusaha untuk bekerja secara optimal dalam meningkatkan kemampuan diri dan institusi (Utami, 2020). Seorang dosen yang memiliki *work engagement* yang kurang bagus akan membuatnya mengalami penurunan *wellbeing* dan dapat merugikan institusi atau perguruan tinggi. Sejalan dengan penjelasan (Rumbles D,n.d, 2013) bahwa *work engagement* yang kurang bagus akan merugikan organisasi karena adanya penurunan *wellbeing* dan membuat individu mengalami penurunan kerja yang produktif. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa *employee wellbeing* sangat penting dimiliki oleh seorang individu untuk menjalankan peran mereka sebagai pegawai dalam organisasi atau institusi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work engagement* dan *employee wellbeing* serta mengetahui berapa besar *work engagement* berkontribusi terhadap *employee wellbeing* dosen perguruan tinggi negeri.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini ada dua variable yang akan di uji yaitunya *work engagement* sebagai variable bebas dan *employee wellbeing* sebagai variable terikat.

Populasi subjek dalam penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi negeri yang ada di Indonesia. Untuk sampel dalam penelitian ini adalah dosen yang berada di Sumatera (yaitunya

Sumatera Utara, Sumatera Barat, Jambi, Kepulauan Bangka Belitung) dan Jawa (meliputi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa barat, DKI Jakarta. Untuk penentuan sampel di dasarkan pada teknik *cluster sampling* yaitunya penentuan sampel yang digunakan apabila wilayah populasi subjek luas (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini pengukuran variable menggunakan dua skala, yaitunya dalam penelitian ini menggunakan skala *work engagement (UWES)* dari Schaufeli yang terdiri dari 9 item (Schaufeli, 2002). Skala *work engagement* yang terdiri dari 9 item ini telah di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmadani (Rahmadani et.al., 2019). Alat ukur ini telah di uji cobakan pada sampel Indonesia dan diperoleh skala total *cronbach's alpha* adalah 87.

Penelitian ini menggunakan skala *employee wellbeing* dari Zheng et.al (2015) yang terdiri dari 18 item yang berupa pernyataan untuk mengetahui kesejahteraan pekerja. Skala ini telah di adaptasi oleh Rahmi (2021) ke dalam bahasa Indonesia. Uji coba yang dilakukan kepada responden diperoleh *contract reliability* diatas 0.7 yaitunya 0,942 oleh karena itu alat ukur ini dapat digunakan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *cluster sampling*. *cluster sampling* adalah teknik pengumpulan data yang diigunakan untuk sumber data yang luas dan pengambilan sample berdasarkan daeha populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian mengenai kontribusi *work engagement* dan *employee wellbeing* pada dosen di perguruan tinggi negeri, dilakukan dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak menggunakan *one simple komogorov smirnov*. Sedangkan uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai kontribusi yang linier dengan variabel terikat. Setelah semua uji asumsi terpenuhi, dilakukan uji analisis regresi linear sederhana untuk menentukan perkiraan dari data

yang terdiri dari variabel Y dan satu variabel X yang memiliki hubungan linear. (Winarsunu, 2009)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini mengenai kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri. Subjek penelitian ini berjumlah 107 orang dosen yang berasal dari perguruan tinggi negeri yang berada di beberapa provinsi di Indonesia. Responden di dominasi oleh perempuan sebanyak 59 orang (55,1 %) dan laki- laki sebanyak 48 orang (44, 9 %). Responden penelitian ini sebanyak 89 orang status sudah menikah (83,2 %), responden status single sebanyak 15 orang (14,0 %) dan status janda/duda sebanyak 3 orang (2,8 %). Pendidikan terakhir responden sebanyak 68 orang (S2) dengan presentase (63,6 %) dan S3 sebanyak 39 orang (36,4 %). Responden memiliki kategori jabatan yang berbeda, dimana yang memiliki jabatan sebagai guru besar sebanyak 6 orang (5,6 %), responden dengan jabatan lektor kepala sebanyak 19 orang (17,8 %), responden dengan jabatan lektor sebanyak 40 orang (37,4 %) dan responden dengan jabatan asisten ahli sebanyak 42 orang (39,3 %).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolgomorov-Smirnov (KZ) didapatkan nilai KZ untuk variabel *work engagement* sebesar .76 ($p > .05$) sedangkan untuk variabel *employee well-being* sebesar 1.24 ($p > .05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel terdistribusi secara normal.

Hasil uji regresi didapatkan hasil $F=41.807$ dengan R Square sebesar 0,28, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work engagement* adalah sebesar 28 %. Koefisien korelasi sebesar .534 dengan nilai t sebesar 6,466 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menandakan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang sangat signifikan dari *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen di perguruan tinggi negeri.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri. Dosen perguruan tinggi sangat penting mempunyai *wellbeing* untuk membantu mereka sehat secara fisik dan mental serta produktif dalam bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian (Tisu, 2020) bahwa suatu organisasi tidak hanya berfokus bagaimana karyawan dapat bekerja untuk institusi tetapi juga memperhatikan *wellbeing* dari karyawan yang bekerja keras untuk kemajuan institusi.

Dalam penelitian ini *employee wellbeing* diukur menggunakan tiga aspek yaitunya *life wellbeing*, *workplace wellbeing* dan *psychological wellbeing*. Dimana diperoleh data bahwa subjek dalam penelitian memiliki kategori tinggi dalam ketiga aspek penelitian. Dimana dalam aspek *life wellbeing* subjek sebanyak 83,2 % berada dalam kategori tinggi dan 16,8 % dalam kategori sedang. Sedangkan dalam aspek *workplace wellbeing* subjek sebanyak 86,9 % berada pada kategori tinggi dan 13,1 % berada pada kategori sedang. Dalam aspek *psychological wellbeing* subjek sebanyak 90 % berada pada kategori tinggi dan sebanyak 9,3 % berada pada kategori sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki *employee wellbeing* yang tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat *wellbeing* yang tinggi dapat mengurangi stress tempat kerja, kebosanan dan kelelahan, dan menciptakan lingkungan kerja dan hasil serta kesehatan yang positif (Garg, 2019).

Aspek *life wellbeing* adalah berkaitan dengan persepsi individu ketika menjalankan peran mereka sebagai pekerja dan bagaimana mereka di dalam keluarga. Dari data penelitian dapat dikatakan bahwa subjek penelitian menempatkan diri mereka sebagai individu yang bahagia dan puas dengan kehidupan mereka. Dalam aspek *workplace wellbeing*, subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa subjek penelitian memperoleh dukungan di tempat kerjanya yang membuat mereka merasa puas dan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka. *workplace wellbeing* akan berdampak pada *wellbeing* yang

menentukan keberlanjutan dalam organisasi (Ratih, 2020). Aspek *psychological wellbeing* subjek penelitian berada kategori tinggi, dan ini menunjukkan bahwa subjek penelitian tidak hanya merasa sejahtera dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tetapi juga sejahtera secara personal yang membuat mereka menjadi individu yang berkembang.

Pengukuran skala *work engagement* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli (2002) dimana terdapat tiga aspek yang menunjukkan individu terikat dengan pekerjaannya yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Dosen yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya akan merasa antusias, semangat dan tekun mengerjakan tugas-tugas mereka, dan memandang pekerjaan mereka sebagai pengalaman berharga dan bukan sebuah tekanan dan dengan adanya *work engagement* dosen cenderung ke arah hasil organisasi yang lebih produktif dengan pekerjaannya (Brad, 2014). *Work engagement* tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi organisasi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, kinerja tugas, kreativitas, dan kualitas layanan (Schaufeli, 2018). Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa dosen perguruan tinggi negeri menunjukkan *work engagement* terhadap organisasi tempat bekerja, dimana hal ini ditunjukkan oleh hasil data yang berada pada kategori tinggi, dan sebagian berada pada kategori sedang yang artinya dosen memperlihatkan perilaku *work engagement* dan beberapa terkadang tidak menampilkan *work engagement*.

Schaufeli (2002) menjelaskan aspek *vigor* yaitunya mempunyai daya besar untuk pekerjaan, memberikan usaha besar dalam bekerja, tidak mudah lelah dan bersemangat. Berdasarkan hasil penelitian, pada umumnya subjek memiliki energi atau upaya yang besar untuk pekerjaan mereka dan siap dengan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pada aspek *dedication* diperoleh data bahwa dosen perguruan tinggi negeri berada dalam kategori tinggi yang berarti dosen memiliki rasa antusias yang tinggi dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang

membuat mereka merasa bangga dan pekerjaan tidak hanya sebagai sebuah tuntutan tetapi juga sebagai inspirasi dalam kehidupan mereka.

Pada aspek *absorption*, dosen perguruan tinggi negeri berada pada kategori tinggi yang berarti subjek menyatakan diri mereka berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka, waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja dan sering larut dalam pekerjaan mereka. dan sebagian subjek terkadang merasa bahwa pekerjaan mereka menjadi cukup lama dan membuat mereka sesekali melihat jam saat bekerja.

Berdasarkan hasil hitung analisis regresi diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri. sehingga dalam penelitian ini, hipotesis (H_a) yaitunya, terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri diterima, artinya semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin meningkat *employee wellbeing* dosen perguruan tinggi negeri. Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Bilal dan Banker (2018) bahwa *work engagement* akan memunculkan kesejahteraan psikologis dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan karyawan (bilal 2018). Sejalan dengan penelitian lainnya, *Work engagement* yang tinggi akan meningkatkan *wellbeing* pada individu (Safinaz, 2022). Dan pada penelitian Rahmi (2021) juga menunjukkan bahwa *wellbeing* berhubungan positif dengan *work engagement*. Berdasarkan penjelasan teori- teori dalam pembahasan diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan hasil penelitian yang telah diteliti bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen perguruan tinggi negeri.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* pada dosen perguruan tinggi negeri berada pada kategori tinggi dan sedang, serta berkontribusi terhadap *employee wellbeing*.

Employee wellbeing pada dosen perguruan tinggi negeri pada kategori tinggi dan sedang. Dan adanya kontribusi *work engagement* terhadap *employee wellbeing* pada dosen di perguruan tinggi negeri.

Daftar Rujukan

- Aryanti, R.D, Widiana, H.S & Sari, E.Y.D. (2020). *Aliteratur Review Of Workplace Wellbeing. Proceedings Of The International Conference On Community Development* (477). *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*.
- Bakker, A. B. (2008). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 839–843.
- Çankır, B. and Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560. doi: 10.17218/hititsosbil.487244
- Dewi, Anak. A.S.S. 2021. Gambaran *Subjektive Well-Being* Dosen Dan Tenaga Pendidik. *Wacana. Jurnal Wacana*, 13(1), 24-36
- Garg, N., & Singh, P. (2020). Work engagement as a mediator between subjective well-being and work-and-health outcomes. *Management Research Review*, 43(6), 735–752. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2019-0143>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>

- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 93–101.
- Rumbles D, S. (n.d.).(2013). *Employee Engagement and Employee Wellbeing- Does anyone care? Implication for HRD*.
- ŞAHİN, S., & ÇANKIR, B. (2018). Psychological Well-Being and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Safinaz, Intan & Izzati, Umi. A. (2022). Hubungan Antara *Psychological Wellbeing* Dengan *Work Engagement* Pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (4)
- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa. Roma, Vicente G & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Shuck, Brad & Thomas G. Reio.Jr. (2014). employee wellbeing and wellbeing: a moderation model and implications for practice. *journal of leadership & organizational studies*, 21 (1) 43-58
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(December 2018), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psycgological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*.
- Yeni Nuraeni. (2010). Perancangan Sistem Informasi Penjamian Mutu Perguruan Tinggi Bidang Sumber Daya Manusia. *Journal of Informations Systems*, 6(1), 32–43.
- 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, J.Organiz. Behav.*, 36, 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>
- Young, K. S. 1997. What Makes the Internet Addictive: Potential Explanations for Pathological Internet Use (*Online*). *Paper presented at the 105 Annual Meeting of the American Psychological Association*. Chicago, August 15, 1997. Available:<http://www.healthyplace.com/Communities/Addiictions/netaddiction/articles/habit-forming.htm>.
- Zulfiana, E. & Harnawati, R. A. (2020). Dampak Perilaku Cyber-Sex Dikalangan Generasi Millennial Pada Remaja Di Man Kota Tegal. *Jurnal Medikes (Media Informasi Kesehatan)*, 7(2), 305-314.