

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh

Ivan Tian Rizaldi

NIM : 20161770063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA**

2020

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah
Surabaya Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**

Oleh :

Ivan Tian Rizaldi

NIM 20161770063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA**

2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ivan Tian Rizaldi

NIM : 20161770063

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement* pada karyawan

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan bukan jiplakan dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Ivan Tian Rizaldi
NIM. 20161770063

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 29 Agustus 2020

Dosen Pembimbing 1



Hetty Murdiyani, S.Psi, M.Kes

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA**

2020

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Ivan Tian Rizaldi
NIM. 20161770063

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 29 Agustus 2020

Dosen Pembimbing 2



Marini, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA
2020**

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

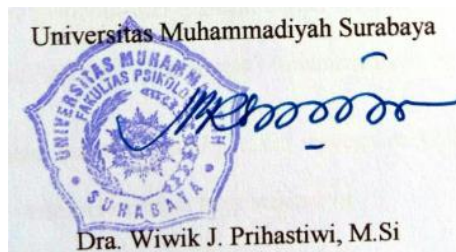
Diajukan Oleh :

Ivan Tian Rizaldi
NIM. 20161770063


Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surabaya dan Diterima untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi


Pada Tanggal, 3 September 2020


Dekan Fakultas Psikologi



Dewan Penguji :

Ketua : Dewi Ilma Antawati, S.Psi, M.Psi, Psi ()

Anggota : Hetty Murdiyani, S.Psi, M.Kes ()

Anggota : Marini, S.Psi., M.Psi., Psikolog ()

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan rahmat, hidayah beserta karunia-Nya dan salam selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW tanpa terputus khususnya kepada penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement* pada karyawan”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement* pada karyawan. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Skripsi ini diajukan dan disusun dalam rangka memenuhi ujian akhir S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Demikian pengantar sederhana dari peneliti semoga berkesan dihati pembaca dan tentu saja dapat memberi manfaat bagi semuanya.

Surabaya, 29 Agustus 2020

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan berupa nikmat, kesehatan, kekuatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Workplace Well-Being* Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, pengetahuan dan dukungan dari semua pihak yang selama ini dengan tulus dan ikhlas membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kepada:

1. Kepada Allah SWT atas segala rahmat sehat jasmani dan rohani, memberikan keberuntungan, dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi contoh sekaligus panutan bagi penulis.
3. Keluarga ku Bapak Misdianto, Ibu Sutiana, Novi Andrianto, Senda Indria Safitri yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, serta materi untuk peneliti sehingga peneliti mampu dan bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Dr. dr. Sukadiono, M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya.
5. Ibu Dra. Wiwik Juwarini Prihastawi, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya

6. Ibu Dewi Ilma Antawati, S.Psi, M.Psi., Psikolog sebagai wakil dekan 1 dan dosen pengajar mata kuliah yang senantiasa sabar, murah senyum ketika jam mengajar maupun diluar jam mengajar.
7. Ibu Fety Khosianah, S.Psi, M.Psi., Psikolog sebagai wakil dekan 2 dan dosen pengajar mata kuliah yang sangat menyenangkan ketika di dalam jam mengajar maupun diluar jam mengajar.
8. Ibu Hetty Murdiyani, S.Psi., M.Kes sebagai dosen pembimbing skripsi pertama yang selalu memberikan perhatian, pengetahuan, serta penuh dengan kesabaran dalam membimbing saya dan selalu menyediakan waktu luang, tenaga dan pikiran demi kemajuan saya. Terimakasih ibu, untuk segala sesuatu yang ibu berikan sangat berarti bagi kemajuan saya kedepannya.
9. Ibu Marini, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai dosen pengajar mata kuliah yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pemikiran, serta masukan kepada saya selama masa perkuliahan dan sebagai dosen pembimbing skripsi kedua yang telah rela memberikan waktu luang, pelajaran serta saran-saran yang sangat membangun dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih ibu atas segala dukungan yang telah membangun semangat saya.
10. Ibu Rinanti Resmadewi, S.Psi, M.Psi., Psikolog sebagai dosen pengajar mata kuliah yang sangat menyenangkan ketika di dalam jam pengajaran.

11. Bapak Agus Poerwanto, S.Psi., M.Kes sebagai dosen pengajar mata kuliah yang sangat menyenangkan, sekaligus guru spiritual yang selalu memberikan pelajaran hidup, bagaimana mengambil hikmah disetiap kejadian dan terimakasih atas segala tenaga dan pikiran yang selalu tercurahkan bagi angkatan 2016.
12. Ibu Dra. Siti Atiyyatul Fahiroh, M.Si sebagai dosen pengajar mata kuliah serta dosen yang senantiasa banyak memberikan pelajaran dan solusi ketika saya dalam keadaan sulit.
13. Ibu Nur sebagai staf admin Fakultas Psikologi yang selalu ada untuk saya ketika membutuhkan surat-surat penting dan selalu memberikan pelayanan terbaik ketika saya membutuhkan.
14. *Psychology16Family* (angkatan 2016) sebagai rekan seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi, terima kasih sudah menjadi teman, saudara, keluarga, terima kasih selama empat tahun suka duka kita bersama, terima kasih atas kerjasamanya, dan terima kasih atas segala cerita indah yang kita lalui selama empat tahun.
15. Teman-teman seperjuangan dalam mengerjakan Skripsi Nuzula Tyas Pambudi, Fahrizal Zakaria, Abdur Razzaq, Herlambang Aditama, Henry Ramadhan, Azief Fatwa, Adam Bagus, Rendra Putra, Faiza Husna, Nur Aini Fajriyani, yang telah memberikan banyak masukan serta dukungan kepada peneliti.

16. Rika Anjani yang telah memberikan banyak dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

17. Serta pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini.

Semoga semua amal kebaikan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata semoga karya tulis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi.

Surabaya, 29 Agustus 2020

Penulis

MOTTO

“TIDAK PERLU MEMAKSAKAN KEBENARAN YANG KERAS MENJADI
SEDIKIT KEBAHAGIAAN, TERKADANG SESEORANG MEMBUTUHKAN
ILUSI UNTUK MENJADI BAHAGIA”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING 1	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING 2.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
MOTTO.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian.....	16
1. Manfaat Teoritis.....	16
2. Manfaat Praktis	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	18
1. Definisi Karyawan	18
2. Hak-hak Karyawan	19

3. Kewajiban Karyawan	22
4. Peranan Karyawan	23
B. <i>Employee Engagement</i>	24
1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	24
2. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	27
3. Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i>	28
C. <i>Workplace Well-being</i>	31
1. Definisi <i>Workplace Well-being</i>	31
2. Dimensi <i>Workplace Well-being</i>	33
3. Faktor-faktor <i>Workplace Well-being</i>	35
D. Hubungan Antara <i>Workplace Well-being</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	38
E. Kerangka Konseptual	43
F. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
3. Teknik Pengambilan Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data	52
G. Kerangka Kerja	55

BAB 1V PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	56
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	56

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	56
3. Karakteristik Karyawan CV. Karya Asri Mandiri	56
B. Hasil Uji Statistik	57
C. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert	49
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Workplace Well-being</i>	50
Tabel 3.3 Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i>	51
Tabel 4.1 Sebaran subyek penelitian.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Workplace Well-being</i>	58
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Employee Engagement</i>	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Workplace Well-being</i>	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i>	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas <i>Workplace Well-being</i>	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas <i>Employee Engagement</i>	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4.9 Tabel Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	66
Tabel 4.10 Kategorisasi Data <i>Workplace Well-being</i>	68
Tabel 4.11 Kategorisasi Data <i>Employee Engagement</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 3.1 Kerangka Kerja	55

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Variabel <i>Workplace Well-being</i>	79
Lampiran 2. Tabulasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	82
Lampiran 3. Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem.....	86
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi	106
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Korelasi	111
Lampiran 6. Hasil Uji plagiasi	112
Lampiran 7. Kartu Konsultasi skripsi	114
Lampiran 8. Surat Balasan Izin Penelitian.....	115

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J., (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol 63 Iss 3 pp. 308.
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of employee engagement*. Perspective, issues, research and practice. MPG books Group, UK.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology* 2010, Vol. 15.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/970> diakses pada hari Jum'at tanggal 20 Desember 2019 10.15
- Bakker, A. B., Demerouti, E.& Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relation*, 58 (5), 661-689.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). University Sains Malaysia – Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from Emerald Insight
- Cooper, C. L., & Catwright, S. (1994). A Model of Job Stress and Physical Health : The Role Of Individual Differences. *Personality and Individual Differences*, 16 (6), 653-655.
- Cannon, Joseph P., Perreaut, Jr William D., McCarthy, Ejerome. (2011). *Pemasaran Dasar : Pendekatan Managerial Global*. Edisi keenam belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work Engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavior and Applied Management*, 10(1), 47-71.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357.
- De Simone S., (2014). Conceptualizing Well-being in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 118-122.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F & Schaufeli, W. B. (2000) “ A model of burnout and life satisfaction among nurses”, *Journal of advanced nursing*.
- Ernawan, Erni R. (2007). *Business Ethics : Etika Bisnis : CV*. Alfabeta Bandung
- Federman, Brad. (2009). *Employee engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco ; jossey bass A Wiley imprint.
- Ferguson, A. (2007). *Employee engagement: does it exist, and if so, how does it so, how does it relate to performance, other constructs, and individual differences?*. Gallup Leadership Institute. Psychological capital: Measurement, development and performance impact. <http://www.gli.unl.edu>.
- Hariandja, Marihot. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. Dalam Keyes, Corey L. M & Haidt, Jonathan (Eds). *Flourishing: The positive person and the good life* (205-224). Washington DC: American Psychological Association.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iswantono, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33 (4), 692-724.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). Employee engagement: a literature review. *Working paper series*, 19.
- Liputan6.com <https://m.liputan6.com/bisnis/read/40005644/bukan-gaji-kecil-ini-6-hal-yang-membunuh-semangat-karyawan> diakses pada hari Jum'at tanggal 20 Desember 2019 11.10

- Luthans, F., Avey, A. P. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital: www.interscience.wiley.com
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60, 541-572.
- Macey, W. H., Scheneider, B. (2009). The Meaning of employee engagement. *Industrial and organizational psychology*
- Mahdian, E dan M. M. Tehrani. (2007). Evaluation The effect of Milk Total Solids on The Relationship Between Growth and activity of stators Cultures and Quality of Concentrated Yogurt. *Am-Euras. J. Agric & Environ. Sci.*, 2(5) : 587-592
- Marahojan, EJ. (2016). Employee engagement di Indonesia. <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-Indonesia-2016>.
- Page, K. (2005). *Subjective Well-being in the Workplace*. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- Program kesejahteraan karyawan <https://www.finansialku.com/program-kesejahteraan-karyawan-survei-pwc-2017/amp/> diakses pada hari Jum'at tanggal 20 Desember 2019. 11.15
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Brighton. Institute for Employment Studies. Retrieved March 11, 2016, from: www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf
- Russell, J. E. A. (2008). *Promoting Subjective Well-Being at Work Journal of Career Assessment*, 16.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (6), 600-619.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, Wilmar & Marissa Salanova. (2007). *Work Engagement; An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organization*. Netherland: Information Age Publishing
- Schaufeli, W. B. Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of bournout and engagement: A Confirmatory Factor analytic approach. *Journal of Happiness Studien*, 3, 71-92.

- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds). Positive Psychology in Practice (241-255). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Soebandono, J. P. (2011). *Peran rasa bangga, kepercayaan, rasa aman dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja karyawan*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Soedarjadi, (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Metode Penelitian dan Pengembangan)*. Bandung; Alfabeta.
- The Gallup Organisation. (2005). Employee engagement : The employee side of the human sigma equation. <http://www.gallup.com/>
- Ulrich, D & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Wefald, A. J. & Downey, R. G (2008). Job Engagement in organizations: fashion or fad? *Journal of Organizational Behaviour*
- Wood, Ivonne. (2009). *Layanan Pelanggan: Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.