

## ***Work Engagement Dan Flourishing Pada Karyawan***

**Dyah Hasnaul Afifah**

Universitas Muhammadiyah Malang

**Alifah Nabilah Masturah\***

Universitas Muhammadiyah Malang

alifah\_nabilah@umm.ac.id

### ***Abstract***

*Flourishing is not something that exists only in an individual's mind, but a combination of feeling good about oneself, goals in life, also achievements and good relationships with others. The flourishing of employees is considered important for themselves and their work environment. The purpose of this study was to determine the effect of work engagement on the flourishing of employees at Company A. This research is non-experimental quantitative research with a correlational type. The number of subjects in this study was 101 employees of Company A. The measurements used were the work engagement scale and the Flourishing Scale. Data analysis using multiple linear regression. The results obtained are that work engagement has an influence on flourishing. However, when viewed per aspect, it is known that absorption does not affect flourishing. That is, employees will feel valued if they can inspire their co-workers, and can enjoy and believe in the work they are doing. So, employees will be easy to develop in the workplace.*

***Keywords :*** *employee; flourishing; work engagement*

### **Abstrak**

*Flourishing* bukan sesuatu yang ada di dalam pikiran individu saja, melainkan kombinasi dari perasaan baik terhadap diri sendiri, tujuan dalam hidup, serta pencapaian dan hubungan yang baik dengan orang lain. *Flourishing* pada karyawan dianggap penting untuk diri sendiri maupun lingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *flourishing* pada karyawan di Perusahaan A. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan jenis korelasional. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan Perusahaan A. Pengukuran yang digunakan adalah skala *work engagement* dan *Flourishing Scale*. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang didapatkan adalah *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *flourishing*. Namun, jika dilihat per-aspek diketahui *absorption* tidak mempengaruhi *flourishing*. Artinya, karyawan akan merasa bernilai jika dapat menginspirasi rekan kerjanya, serta dapat menikmati dan percaya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Sehingga, karyawan akan mudah untuk berkembang di tempat kerja.

**Kata Kunci:** *flourishing; karyawan; work engagement*

## Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini disadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Untuk itu, perusahaan membutuhkan SDM dengan karyawan yang berkualitas guna meningkatkan kesuksesan serta pencapaian tujuan perusahaan (Lase, 2019). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1998 merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia, dengan pentingnya BUMN maka kualitas SDM dalam sebuah PT di bawah naungan BUMN diharapkan dapat berkembang yang baik.

Perusahaan A adalah salah satu perusahaan BUMN yang besar sebagai perusahaan hasil integrasi, perusahaan ini merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas di bawah naungan operator Pelabuhan terbesar di Indonesia, Perusahaan A memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional. Sehingga membutuhkan karyawan yang menjadi peran penting untuk mengembangkan dan menjaga stabilitas yang ada didalam perusahaan.

Kesejahteraan pada karyawan di dalam organisasi dianggap penting untuk diri sendiri maupun lingkungan yang ada di organisasi. *Flourishing* bukan sesuatu yang ada di dalam pikiran individu, melainkan kombinasi dari perasaan baik terhadap diri sendiri, tujuan dalam hidup serta pencapaian dan hubungan yang baik dengan orang lain. *Flourishing* merupakan tingkat tertinggi dari kesejahteraan secara psikis dan sosial menurut Seligman (2011). *Flourishing* di tempat kerja mengacu pada kondisi kesejahteraan yang dicari oleh karyawan, dapat diperoleh dari pengalaman positif seperti aktivitas yang ada di tempat kerja (Rautenbach, 2015).

Menurut Węziak-Białowolska et al (2019) bahwa individu yang *flourishing* yaitu keadaan dimana seseorang memiliki lingkungan kerja yang baik dan fokus pada pekerjaan, sehingga menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat secara aktif berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan orang lain. Akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi perusahaan ketika mendapatkan karyawan

yang dapat berkembang dengan baik di tempat kerja (Lewiuci & Mustamu, 2016). Karyawan yang dapat berkembang baik akan menyelesaikan tugas tidak melebihi waktu yang ditentukan dan ketika karyawan dapat berkonsentrasi akan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan akan menghargai karyawan tersebut (Eldor, 2016), hal ini dikuatkan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (31) tentang ketenagakerjaan “Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Abdollahi et al (2018) menjelaskan bahwa dari lingkungan juga dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Sehingga membutuhkan penelitian mengenai perilaku *flourishing* untuk memenuhi kebutuhan dari dalam diri untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Vanderweele, (2017) mendefinisikan *flourishing* sebagai tingkat tertinggi dari kesejahteraan psikologis dan dapat dipahami sebagai keadaan yang baik dari segala aspek kehidupan manusia ditandai dengan adanya kebahagiaan atau kepuasan dalam hidup, kesehatan mental dan fisik, memiliki makna dan tujuan hidup, memiliki karakter yang baik dalam dirinya serta hubungan sosial yang baik. Hasil observasi dan wawancara peneliti di lapangan bahwa karyawan mempunyai rasa keterikatan (*engagement*) pada perusahaan karena perusahaan memberikan benefit bagi karyawan. Karyawan yang dapat melibatkan dirinya pada perusahaan karena terdapat beberapa hal seperti berikut; (1) gaji yang cukup untuk memenuhi kehidupan karyawan dan keluarga, (2) *reward* per-tahun yang ada di perusahaan dan (3) lingkungan yang aman dan nyaman. Dengan itu, karyawan dengan rasa optimis akan *engage* pada perusahaan agar tercipta kinerja yang optimal hingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Adapun karyawan saat bekerja merasa kesusahan ketika mengerjakan tugas, rekan pun membantutidak dengan terpaksa karena memiliki hubungan yang baik. Jadi dengan karyawan memiliki sosial yang baik di lingkungan kerja akan membuat semakin bertumbuh di tempat kerja. Colbert et al (2014) menjelaskan bahwa karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penting

dalam berkembangnya individu. Selain itu, dengan dukungan dapat menjadikan karyawan memiliki pandangan yang luas terhadap hubungan di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

Karyawan yang memiliki kompetensi di dalam perusahaan ini tidak cukup untuk menjadi peran penting, tetapi karyawan yang mempunyai rasa keterikatan (*engagement*) pada perusahaan, maka karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk memberikan segala kemampuannya kepada perusahaan tersebut Hariyadi (2019). Salah satu aset bagi perusahaan yang bisa menentukan kualitas perusahaan yaitu karyawan, kinerja yang baik dan optimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki keterikatan kerja (*work engagement*).

Berdasarkan observasi peneliti menemukan perilaku karyawan seperti berikut. Karyawan di Perusahaan A memiliki perilaku *engaged* dengan perusahaan. Sebagai contoh seperti berikut, sebagian karyawan memiliki tempat tinggal yang jauh dari perusahaan dan tidak sedikit pekerja yang berasal dari luar kota dari tempat kerja tersebut, sehingga memerlukan jarak tempuh perjalanan yang jauh dan ada resiko saat melakukan perjalanan kerja. Karyawan rela melakukan perjalanan jauh dan berangkat lebih awal ke tempat kerja agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang sudah diberikan, bahkan ada beberapa karyawan yang memilih untuk tinggal di sekitar kantor sehingga banyak waktu yang digunakan untuk berlama-lama di kantor. Ketika karyawan melakukan hal itu tidak dengan tekanan artinya sangat nyaman di dalam kantor maka karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai memiliki *work engagement* yang baik.

Marwanto (2022) menjelaskan bahwa adanya *work engagement* yang tinggi akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negatif, misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga sering meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan tugas atau laporan kerja dan lainnya. Sehingga pada penelitian ini diharapkan para kinerja mempunyai keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, karena selain menghindari dari hal negatif karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Perilaku negatif selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang susah untuk melibatkan dirinya, karyawan akan susah untuk berkembang saat bekerja. Individu yang bekerja di perusahaan yang sering mengalami tekanan kerja, jam kerja yang panjang, menyebabkan tekanan mental dan fisik yang buruk, sehingga karyawan untuk berkembang di tempat kerja sangatlah penting (Eldor, 2016). Keterikatan kerja terbukti memiliki hasil positif dari setiap individu, tim dan organisasi. Dengan itu, organisasi perlu memahami bagaimana karyawan dapat percaya diri menumbuhkan dan mempertahankan keterikatan karyawan (Albrecht et al., 2021).

Berdasarkan fenomena, observasi dan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti maka peneliti menginginkan melakukan penelitian terkait *work engagement* dan *flourishing*. Rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap *flourishing* pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *flourishing* karyawan. Manfaat penelitian bagi perusahaan, dapat lebih peduli terhadap karyawan sehingga tercipta karyawan yang berkembang baik melalui aspek terkait *work engagement* dan *flourishing*, sedangkan bagi karyawan dapat memberikan kebermanfaatannya bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar. Manfaat bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan acuan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

### **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif non-eksperimen dengan jeniskorelasional. Abdullah (2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang menggunakan angka atau bilangan. Sedangkan korelasional digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat (Arikunto, 2002).

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada semua departemen di Perusahaan A. Penelitian ini, untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan tabel Isaac Michael, yaitu jika populasi sebesar 161 dengan *standart error* 10%

maka jumlah sampel yang diambil adalah 101 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* merupakan prosedur pengambilan sampel yang sederhana dan dapat dilakukan secara *fair* atau setiap subjek mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat terpilih (Sumargo, 2020), pada penelitian ini seluruh karyawan Perusahaan A memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek dalam penelitian ini karena karakteristik subjek bersifat homogen.

Terdapat 101 responden. Sebagian besar responden adalah perempuan dengan frekuensi sebanyak 61 karyawan atau 60,4% sedangkan frekuensi laki-laki sebanyak 40 karyawan atau 36,9%. Pada kategori Pendidikan terakhir sebagian besar adalah D4/S1 sebanyak 63 karyawan (62,4%). Sebagian besar memiliki suku Jawa dengan frekuensi 86 karyawan (85,1%) dan suku non jawa yang terdiri dari suku Dayak, Banjar, Sunda, Madura, Rote, Batak, Etnis Cina, Bali dan Minang sebanyak 15 karyawan (14,9%). Kategori terakhir yaitu jabatan *senior officer* sebanyak 39 karyawan (38,6%), *officer* sebanyak 23 karyawan (22,8%), *junior officer* sebanyak 20 karyawan (19,8%), Tenaga Alih Daya (TAD) sebanyak 14 karyawan (13,9%), dan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebanyak 5 karyawan (5%).

Peneliti menggunakan variabel X yaitu *Work engagement* adalah kondisi dimana seseorang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, dengan itu karyawan akan melakukan apapun dengansukarela untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala dari penelitian (Widarnandana, 2019) dimana peneliti ini mengkonstruksikan alat ukur. Dalam menyusun skala *work engagement* ini menggunakan acuan dari definisi dan aspek *work engagement* yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker yang sudah divalidasi dalam bahasa Indonesia oleh (Widarnandana, 2019) dengan mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif, pada skala ini menyesuaikan aspek *work engagement* dengan karakteristik pegawai di organisasi dan perusahaan Indonesia. Skala ini terdiri dari 19 item yang terdiri dari 5 item *Vigor*, 6 item *Dedication* dan 8 item *Absorption*, pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang memiliki nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”, nilai 2 untuk

jawaban “Tidak Setuju”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju” dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Setuju”. Instrumen penelitian ini menggunakan dari Widarnandana menghasilkan uji reabilitas 0,856 dari skala *work engagement*.

Peneliti menggunakan variabel Y yaitu *Flourishing* adalah keadaan seseorang yang memiliki kesehatan mental yang baik serta mampu menjaga hubungan yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kualitas dirinya untuk tumbuh dan berkembang. Instrument yang digunakan dalam penelitian *flourishing* ini merupakan diadaptasi oleh teori Diener memiliki 8 item dengan 7 pilihan jawaban antara lain; 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Agak tidak setuju, 4. Netral, 5. Agak setuju, 6. Setuju, 7. Sangat setuju. Hasil dari uji validitas skala *flourishing* memiliki nilai validitas 0,57-0,71 sedangkan hasil uji reabilitas skala *flourishing* adalah 0,87 dari total seluruh item.

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yakni tahapan persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan tahapan analisa data. Pada tahap pertama yaitu persiapan penelitian dimana peneliti melakukan persiapan penelitian mulai mengkaji teori yang telah diperoleh. Setelahnya menentukan kriteria responden, mencari instrumen dan alat ukur berupa skala yang digunakan sesuai dengan topik penelitian. Tahap kedua pelaksanaan penelitian dengan menyebar skala penelitian pada subjek sesuai dengan kriteria di Perusahaan A dengan menggunakan kuesioner online dengan platform *google form*, peneliti mendatangi karyawan yang ada di Perusahaan A dengan cara di datangi satu-satu untuk melakukan pengisian kuesioner berupa *barcode* yang sudah disiapkan oleh peneliti, dilakukan penyebaran skala selama 3 minggu.

Pada terakhir atau tahap ketiga yaitu melakukan analisis data yang sudah didapatkan pada saat penyebaran kuesioner atau tahap pelaksanaan. Data tersebut di input ke dalam Microsoft excel kemudian di coding terlebih dahulu supaya mudah untuk menganalisis datanya. Analisis data bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *work engagement* dan *flourishing*. Analisis deskriptif statistik dan korelasi antar-variabel bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel deskriptif, *work engagement* dan *flourishing*. Selanjutnya, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari tiap aspek *work engagement*

secara simultan terhadap *flourishing*. Regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menguji hubungan fungsional dari beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis menggunakan *software (Jeffrey's Amazing Statistic Program) JASP 0.16.4.0*.

### Hasil dan Diskusi

Hasil analisis data penelitian diketahui pengaruh dari *work engagement* terhadap *flourishing* dari 101 karyawan pada Perusahaan A menghasilkan data sebagai berikut :

**Table 1. Deskriptif Statistik dan Korelasi Antar-Variabel**

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Usia	32	8	—									
2. Jenis Kelamin	1.598	0.493	0.098	—								
3.Pendidikan terakhir	1.794	1.345	-0.25	0.068	—							
4.Status pernikahan	1.343	0.497	-0.56**	0.124	0.255*	—						
5. Suku	1.745	2.081	-0.17	-0.333*	-0.026	-0.096	—					
6. Jabatan	2.471	1.264	-0.64**	-0.138	0.133	0.307*	0.14	—				
7. <i>Vigor</i>	16.833	2.035	0.249*	-0.225*	0.016	-0.246*	0.172	-0.216*	—			
8. <i>Dedication</i>	21.02	2.739	0.22*	-0.053	0.071	-0.129	-0.048	-0.114	0.72**	—		
9. <i>Absorption</i>	26.176	26.176	0.294*	-0.148	0.001	-0.26*	0.092	-0.115	0.747**	0.762**	—	
10. <i>Flourishing</i>	48.647	5.745	0.208*	-0.11	0.075	-0.144	0.029	-0.187	0.686**	0.651**	0.705**	—

Catatan: M = mean; SD = Standar Deviasi; \*p < 0,05; \*\* p < 0,01.

Pada tabel 2 ditemukan hubungan variabel dengan tiap data demografi yang ada. Pada variabel *flourishing* memiliki hubungan dengan variabel demografi usia yaitu ( $r = 0.208$ ;  $p < 0.05$ ) dan *flourishing* juga memiliki keterkaitan dengan semua aspek *work engagement*. Seperti, aspek *vigor* ( $r = 0.686$ ;  $p > 0.01$ ), *dedication* ( $r = 0.651$ ;  $p > 0.01$ ), *absorption* ( $r = 0.705$ ;  $p > 0.01$ ) namun pada *Flourishing* ini tidak memiliki hubungan dengan beberapa variabel demografi yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, suku, dan jabatan. Sedangkan *work engagement* yang memiliki hubungan variabel demografi usia yaitu *vigor* ( $r = 0.249$ ;  $p > 0.05$ ), *dedication* ( $r = 0.22$ ;  $p > 0.05$ ) dan *absorption* ( $r =$



0.294;  $p > 0.05$ ) adapun hubungan aspek *vigor* memiliki hubungan dengan variabel demografi yaitu jenis kelamin ( $r = -0.225$ ;  $p > 0.05$ ), status pernikahan ( $r = -0.246$ ;  $p > 0.05$ ) dan jabatan ( $r = -0.216$ ;  $p > 0.05$ ), pada aspek *absorption* memiliki hubungan dengan status pernikahan ( $r = -0.26$ ;  $p > 0.05$ ).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *flourishing* memiliki hubungan dengan usia (tabel 2). Artinya selain aspek-aspek pada *work engagement* yang memiliki hubungan dengan *flourishing*, ketiga aspek *work engagement* dan *flourishing* juga memiliki keterkaitan dengan usia. Schotanus-Dijkstra et al (2016) mengatakan bahwa usia adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan seseorang. Mendukung hal itu (Meutia et al., 2022) bahwa usia karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan sesuatu.

Peneliti Douglas dan Roberts (2020) berpendapat bahwa karyawan yang lebih tua cenderung dapat memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi karena seiring bertambahnya usia memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaan termasuk profesionalisme. Sehingga, karyawan yang lebih tua dapat berkembang lebih cepat karena keterikatan kerja yang sudah dilakukan dari lama. Selain itu, *Vigor* memiliki keterkaitan dengan jenis kelamin artinya, perbedaan jenis kelamin dapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat saat bekerja lebih cenderung pada laki-laki atau perempuan. *Vigor* dan *Absorption* berkaitan dengan status pernikahan artinya, karyawan yang memiliki antusias dan konsentrasi saat bekerja lebih cenderung pada karyawan yang sudah menikah atau belum menikah. Dan *vigor* memiliki keterkaitan dengan jabatan artinya, dengan adanya jabatan yang berbeda-beda maka karyawan dapat menunjukkan usaha untuk menjaga stabilitas dan kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *work engagement* sebagai kegiatan yang positif maka jika seseorang memiliki tingkat *flourishing* yang tinggi dapat berdampak bagi kesehatan mental yang positif menurut Akin dan Akin (2015). Menurut (Węziak-Białowolska et al., 2019) bahwa individu yang mengalami *flourishing* yaitu dimana ia sedang dalam keadaan psikologisnya sejahtera. Artinya keadaan dimana seseorang memiliki lingkungan kerja yang

baik, dapat fokus saat bekerja sehingga menyelesaikan tugas tepat waktu, secara aktif berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan orang lain. Kesehatan dan kesejahteraan adalah tentang perkembangan dan pilihan manusia sebagai fondasi untuk masa depan dimana setiap individu dapat berkembang (Nigel, 2021).

**Table 2. Analisa Regresi Berganda**

Variabel	B	$\beta$	SE
<i>Constant</i>	11.912		0.569
<i>Vigor</i>	0.907*	0.321	0.301
<i>Dedication</i>	0.802**	0.383	0.23
<i>Absorption</i>	0.176	0.12	0.168
R	0.754		
R <sup>2</sup>	0.568		

\*p < 0,05; \*\*p < 0,01

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada variabel X *vigor* ( $\beta = 0.321$ ;  $p < 0,05$ ) mampu memprediksi *flourishing*, *dedication* ( $\beta = 0.383$   $p < 0,01$ ) mampu memprediksi *flourishing* namun *absorption* tidak mampu memprediksi *flourishing* karena ( $\beta = 0.12$   $p > 0,05$ ). Berdasarkan koefisien determinan dapat dilihat dari R<sup>2</sup> *work engagement* memiliki simultan sumbangan efektif *work engagement* terhadap *flourishing* sebesar 56,8%.

Penelitian ini bahwasannya terdapat dua aspek *work engagement* yang dapat mempengaruhi *flourishing* dan satu aspek *work engagement* yang tidak mempengaruhi *flourishing*. Aspek *vigor* menunjukkan dapat mempengaruhi *flourishing* dilihat dari karyawan yang memiliki usaha besar dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu maka karyawan tersebut terlibat dalam pekerjaannya serta memiliki ketertarikan pada kehidupan sehari-hari, sejalan dengan itu peneliti (Hagmaier & Abele, 2012) menjelaskan bahwa karyawan akan melibatkan dirinya pada pekerjaan jika karyawan tidak mendapatkan tekanan, karyawan yang memiliki motivasi cenderung memiliki semangat untuk bekerja sehingga karyawan percaya diri dan merasa bahwa aktivitasnya menyenangkan.

Aspek *dedication* memiliki pengaruh terhadap *flourishing*. Artinya, karyawan yang memiliki antusias dalam pekerjaannya akan mudah untuk melibatkan dirinya dalam pekerjaan tersebut. Jika dikaitkan pada indikator *dedication* seseorang yang bangga pada pekerjaannya, merasakan pekerjaannya

dapat menginspirasi pada kehidupannya, selalu ingin berkontribusi dan ikhlas mengerjakan pekerjaannya maka ia memiliki *dedication*. *Dedication* dapat digambarkan sebagai perasaan karyawan yang memiliki antusias dalam bekerja, karyawan dapat merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, dan tetap berusaha walaupun ada tantangan di perusahaan (Lewiuci & Mustamu, 2016).

Sejalan dengan penelitian ini, beberapa penelitian tentang *work engagement* menunjukkan adanya keterkaitan dengan *flourishing*. Diener et al (2010) menganalisis mengenai hubungan antara *workengagement* atau keadaan kesehatan mental positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan *flourishing* di tempat kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang mengatakan ketika seorang karyawan memiliki tingkat kesehatan mental yang tinggi dapat dikatakan sebagai seseorang yang memiliki semangat untuk bekerja, seseorang yang memiliki kebanggaan dapat menginspirasi dan antusias, memiliki kualitas dedikasi dan ketika karyawan yang bekerja untuk organisasi dan menerima tantangan di tempat kerja ditandai sebagai karyawan yang berdedikasi (Gera et al., 2019).

Aspek *absorption* tidak dapat mempengaruhi *flourishing*, artinya karyawan sulit berkonsentrasipada pekerjaan atau mudah ter-*distract* oleh lingkungan sekitar sehingga, menyelesaikan tugas dengan durasi yang lama. Jika karyawan tidak memiliki *absorption* saat bekerja maka karyawan akan terus menunggu waktu pulang. Sejalan dengan itu penelitian Susilo, 2014 (dalam Lewiuci & Mustamu, 2016) menjelaskan bahwa permasalahan seperti itu di perusahaan jika tidak cepat ditangani akan merugikan perusahaan selain itu, perusahaan akan memiliki kesulitan untuk dapat berkembang. Namun, jika karyawan yang tidak memiliki tingkat fokus yang tinggi pada saat bekerja tetap dapat berkembang di tempat kerja. Menjaga hubungan dengan rekan kerja yang baik, berkontribusi pada kegiatan perusahaan, dimana ketika karyawan dapat melakukan akan dapat berkembang di tempat kerja. (Abdollahi et al, 2018) menjelaskan bahwa perkembangan karyawanjuga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dalam setiap aktivitas organisasi, akan lebih mampu bekerja secara efektif dalam melayani

masyarakat dan meningkatkan kinerja organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang relatif rendah Yakup (2017). Penelitian lebih lanjut (Subawa Arta, 2013) menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan pada masyarakat. Hal ini berarti bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap meningkatkan kompetensi karyawan.

Sedangkan *flourishing* menunjukkan kategorisasi tinggi. Artinya, karyawan dapat berkembang dengan baik, karyawan memiliki motivasi diri, terdapat peningkatan kinerja yang baik, bahagia dan terus ingin belajar di tempat kerja. Berjalan dengan itu (Erum et al., 2020) mengatakan bahwa ketika seorang karyawan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kepuasan, dan dapat berkembang di tempat kerja, maka karyawan akan menggunakan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, berkembang di tempat kerja merupakan motivasi untuk karyawan melibatkan dirinya di pekerjaan.

### **Kesimpulan dan Saran**

*Work engagement* dapat mempengaruhi *flourishing* secara signifikan jika dilihat secara keseluruhan, jika dilihat per-aspek, hanya *vigor* dan *dedication* yang mempengaruhi *flourishing*. Artinya, karyawan yang memiliki *work engagement* ditandai dengan keinginan untuk memberikan usaha dengan semangat, dapat mengerjakan tugas secara optimal dan merasa bangga dengan pekerjaan sehingga karyawan tersebut memiliki kebermaknaan dalam hidupnya. Karyawan akan merasa bernilai jika dapat menginspirasi rekan kerjanya, sehingga karyawan dapat menikmati dan percaya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Dengan itu, karyawan akan mudah untuk berkembang di tempat kerja.

Sementara, aspek *absorption* tidak memiliki pengaruh terhadap *flourishing*. Artinya, karyawan yang mudah ter-*distract* oleh sekitarnya membuat seseorang tidak fokus saat bekerja, sehingga pekerjaan akan diselesaikan dengan durasi yang lama namun tidak melewati batas pengumpulan. Karyawan tetap mengerjakan tugas sebagai karyawan, hingga karyawan menyelesaikan tugas tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Dengan itu, karyawan tetap memiliki

perilaku untuk menjadi seseorang yang dapat mengoptimalkan pekerjaan walaupun tidak fokus saat bekerja.

Karyawan dapat meningkatkan *flourishing* dengan meningkatkan *work engagement* terhadap dirinya. *Work engagement* dapat ditingkatkan dengan memberikan usaha secara maksimal terhadap pekerjaan, memiliki perasaan antusias ketika bekerja hingga ia bangga terhadap pekerjaan dan merasa terinspirasi, karyawan dapat berkonsentrasi penuh ketika bekerja dan merasa bahwa waktu bekerja berjalan dengan cepat dengan itu karyawan berkembang dengan baik di tempat kerjanya. Hal ini dapat membantu karyawan untuk dapat melibatkan dirinya pada pekerjaan.

Pada akhirnya, karyawan yang dapat berkembang di tempat kerja akan lebih mudah untuk melaksanakan perilaku positif ketika bekerja. Melibatkan diri pada pekerjaan juga termasuk kegiatan positif dan beberapa karyawan menginginkan memiliki perilaku tersebut. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas penelitian agar tidak terpaku pada satu perusahaan, sehingga mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasikan secara optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Sadeghi, H., & Hamid, T. A. (2018). Perceived stress as a mediator between social support, religiosity, and flourishing among older adults. *Archive for the Psychology of Religion*, 40(1), 80–103. <https://doi.org/10.1163/15736121-12341350>
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Adegoke, T. (2014). Effects of Occupational Stress on Psychological Well-being of Police Employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. *African Research Review*, 8(1), 302. <https://doi.org/10.4314/afrrrev.v8i1.19>
- Akin, A., & Akin, U. (2015). Examining the predictive role of self-compassion on flourishing in Turkish university students. *Anales de Psicologia*, 31(3), 802–807. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.192041>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi 5*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & der Heijden, F. M. M. A. van. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 79(1), 170–180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bono, J. E., Davies, S. E., & Rasch, R. L. (2012). Some Traits Associated with Flourishing at Work. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0010>
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Chartier, M. J., Attawar, D., Volk, J. S., Cooper, M., Quddus, F., & McCarthy, J. A. (2015). Postpartum Mental Health Promotion: Perspectives from Mothers and Home Visitors. *Public Health Nursing*, 32(6), 671–679. <https://doi.org/10.1111/phn.12205>
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace Well-Being Berkontribusi dalam Meningkatkan Engagement Karyawan. In *Oktober* (Vol. 6, Issue 1).
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). *Flourishing via Workplace Relationships: Moving Beyond Instrumental Support*.
- Crisp, N. (2021). Human flourishing in a health-creating society. *Lancet (London, England)*, 397(10279), 1054.
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2016). Psychological Capital Predicts Academic Engagement and Well-Being in Filipino High School Students. *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 399–405. <https://doi.org/10.1007/s40299-015-0254-1>
- Diehl, M., Hay, E. L., & Berg, K. M. (2011). The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging and Mental Health*, 15(7), 882–893. <https://doi.org/10.1080/13607863.2011.569488>
- Diener. (2009). *Subjective Well-Being*. 37. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/shr-05-2020-0049>
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Influence Training, Work Engagement And Competence Of Employee Performance On PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 551–510.
- Effendy, N., & Subandriyo, H. (2017). *Tingkat Flourishing Individu Dalam Organisasi Pt X dan Pt Y*.
- Eldor, L. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317–339.

- <https://doi.org/10.1177/1534484316655666>
- Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work. *Business Management and Education*, 18(1), 14–32. <https://doi.org/10.3846/bme.2020.11430>
- Gera, N., Sharma, R. K., & Saini, P. (2019). Absorption, Vigor And Dedication: Determinants Of Employee Engagement In B-Schools. In *Indian Journal of Economics & Business* (Vol. 18, Issue 1).
- Greenberg, C. A. B. (2009). *What Happy Working Mothers Know*.
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Hariyadi, M. H. (2019). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan* (Vol. 7, Issue 3). <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2009). *What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them?*
- Ilhamiyah, L., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rokok Di Malang. *Flourishing Journal*, 2(3), 152–160. <https://doi.org/10.17977/um070v2i32022p152-160>
- Keyes, C. L. M., & Brim, G. (2002). Keyes and Human Development Program through mem-and Lopez. In *Journal of Health and Social Research* (Vol. 43).
- Lase, Delipiter. “Education and Industrial Revolution 4.0.” *Handayani Journal PGSD FIP Unimed* 10, no. 1 (2019): 48–62.
- Madyaratri, M. magnalia, & Izzati, U. A. (2021). *Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi*.
- Marwanto, R. (2022). Eksplorasi Work Engagement dalam meningkatkan Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Sruweng. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 883–900. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i8.356>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z.
- I. (2022). *Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees’ psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Nopiando, B. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Osmani, M., Rozan, A., Zaidi, M., & Nilashi, M. (2014). Motivational Factors, Trust and Knowledge Sharing in Organizations. In *International Journal of Innovation and Scientific Research* (Vol. 12, Issue 2). <http://www.ijisr.issr-journals.org/>

- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, R., Budi, K., Kemampuan, U., Karyawan, K., & Utami, K. B. (n.d.). Kemampuan Kerja Karyawan Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bengkel Betawi Diesel. In *Mabiska Jurnal* (Vol. 5).
- Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 227–234. <https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1321846>
- Rosa, E. M., Fauzan, A., Makiyah, S. N. N., & Astusi, R. J. (2021). Sosialisasi & Assesment Tingkat Flourishing Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (UMY & UMP). *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.18196/ppm.35.66>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez, Vi., & Bakker, A. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- 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(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H. C., Westerhof, G. J., de Graaf, R., ten Have, M., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T. (2016). What Factors are Associated with Flourishing? Results from a Large Representative National Sample. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1351–1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*.
- Simon and Schuster. Sharma, Anshu. M. Surender. G. Ruchi. C. Ruchi. P. Amit. N. S. (2021). Work-Life-Study Balance and Executive Education: Case of India. *Work-Life-Study Balance and Executive Education: Case of India*.
- Subawa Arta, U. M. (2013). *Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Niat Keluar Karyawan*.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Tay, L., Pawelski, J. O., & Keith, M. G. (2018). The role of the arts and humanities in human flourishing: A conceptual model. *Journal of Positive Psychology*, 13(3), 215–225. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1279207>
- Węziak-Białowolska, D., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2019a). Human flourishing in cross cultural settings. Evidence from the United States, China, Sri Lanka, Cambodia, and Mexico. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01269>
- Vanderweele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. In *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (Vol. 114, Issue 31, pp. 8148–8156). National Academy of Sciences. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>
- Węziak-Białowolska, D., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2019b). Human flourishing in cross cultural settings. Evidence from the United States,



- China, Sri Lanka, Cambodia, and Mexico. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01269>
- Widarnandana. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 15–27.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Zafra, E., Pulido-Martos, M., & Cortés-Denia, D. (2022). Vigor at work mediates the effect of transformational and authentic leadership on engagement. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20742-2>