

HASIL CEK_Irud Erita

by Irud Erita Irud Erita

Submission date: 28-Sep-2022 09:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 1910909748

File name: 6029-29356-1-PB- Irud-Erita.pdf (1.27M)

Word count: 4351

Character count: 28618



ANALITIKA

Jurnal Magister Psikologi UMA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

Menakar *Work Engagement* Karyawan Restoran Selama Pandemi

Measuring Employee's Work Engagement During Pandemic

Khoiruddin Bashori & Erita Yuliasesti Diah Sari*

Prodi Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Submitted: 31 Oktober 2021; Reviewed: 17 April 2022; Accepted: 16 Juni 2022

*Corresponding author: Email: erita.sari@psy.uad.ac.id

Abstrak

Work engagement merupakan isu krusial bagi organisasi apapun, terlebih pada masa pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *perceived organizational support*, efikasi diri, *workplace well-being*, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement*. Sebanyak 128 orang karyawan restoran berpartisipasi dalam penelitian ini. Melalui metode survei dalam area khusus, data-data dikumpulkan menggunakan skala efikasi diri, *workplace well-being*, kepuasan kerja, *work engagement* dan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri, *workplace well-being*, dan kepuasan kerja memengaruhi *work engagement*, sedangkan *perceived organizational support* diketahui tereliminasi melalui analisis model. Melalui uji parsial ditemukan efikasi diri dan *workplace well-being* masing-masing berpengaruh terhadap *work engagement*. Sumbangan efektif *workplace well-being* terhadap *work engagement* diketahui lebih besar daripada sumbangan efikasi diri. Secara keseluruhan, aspek afektif individu memberikan dampak terhadap *work engagement* yang akan berimbas pada efektivitas organisasi, terutama dalam menghadapi masa pandemi.

Kata Kunci: efikasi diri; kepuasan kerja; *perceived organizational support*; *work engagement*; *workplace well-being*

Abstract

Work engagement is crucial for any organization, especially during a pandemic. This study examines the role of *perceived organizational support*, self-efficacy, *workplace well-being*, and job satisfaction on *work engagement*. A total of 128 restaurant employees participated in this study. Data were collected using self-efficacy, *workplace well-being*, job satisfaction, *work engagement* scale and analyzed using the Multiple Regression Analysis technique through a survey method in a particular area. The results show that self-efficacy, *workplace well-being*, and job satisfaction affect *work engagement*, while *perceived organizational support* is eliminated through model analysis. The partial t found that self-efficacy and *workplace well-being* each affected *work engagement*. The practical contribution of *workplace well-being* to *work engagement* is more significant than the contribution of self-efficacy. Overall, individual affective aspects impact *work engagement* which will have an impact on organizational effectiveness, especially in dealing with the pandemic.

Keywords: self-efficacy; work satisfaction; *perceived organizational support*; *work engagement*; *workplace well-being*

How to Cite: Bashori, K. & Erita, Y.D.S. (2022). Menakar *Work Engagement* Karyawan Restoran Selama Pandemi. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14 (1): 22 – 33.

PENDAHULUAN

Pandemi, dengan segala problematika sosial-ekonomi yang sedemikian pelik, menjadi tantangan tersendiri bagi setiap organisasi, termasuk pada organisasi bisnis yang mengelola usaha kuliner. Situasi pandemi yang menyebabkan sulitnya pergerakan orang dari satu tempat ke tempat lainnya, ditambah kekhawatiran dampak kesehatan karena interaksi menyebabkan usaha bisnis mengalami kendala dalam operasionalnya. Tren ini tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga ditemukan di negara lainnya. Pekerja sebagai garda depan merasakan dampak yang cukup signifikan seperti mengalami stres, rasa tidak aman karena tidak yakin dapat bekerja kembali (Lippert *et.al.* 2021). Menyurutnya pelanggan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak mampu melibatkan dirinya secara penuh ke dalam pekerjaannya sehingga berpengaruh pada operasional bisnis dan tidak mampu memenuhi target.

Schaufeli *et.al.* (2006) menyatakan, organisasi yang memiliki anggota dengan keterikatan kerja (*work engagement*) cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya, berupaya semaksimal mungkin bagi perkembangan karirnya, serta secara tidak langsung mengembangkan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Hal ini akan sangat memengaruhi ketercapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Agar tujuan organisasi tercapai dibutuhkan anggota organisasi yang memiliki semangat tinggi dan memiliki dedikasi penuh terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan yang memiliki *work engagement* dalam melaksanakan setiap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement sebagai sebuah konstruk telah banyak diteliti, terutama karena diketahui memiliki peran positif bagi karyawan dan organisasi. Telah banyak organisasi yang merasakan manfaat adanya *work engagement* pada karyawan, sehingga kajian yang melibatkan aspek pendorong *work engagement* terus dilakukan. Istilah *work engagement* sendiri sering disebut dengan keterikatan kerja, sehingga kedua istilah tersebut dipertukarkan penggunaannya. Keterikatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan (Hakanen & Schaufeli, 2012), kebahagiaan (Rodríguez-Muñoz, 2014), dan kesehatan (Shimazu *et.al.*, 2015). Keterikatan kerja juga dikaitkan dengan perilaku, yang bermanfaat bagi organisasi termasuk kepuasan kerja (Salanova *et.al.*, 2005), kualitas layanan (Gracia, 2012), pembelajaran aktif (Bakker *et.al.*, 2012), kinerja individu (Torrente, 2012), perilaku proaktif seperti kerajinan dalam kerja (Bakker, 2017), dan inisiatif pribadi (Lisbona *et.al.*, 2018).

Work engagement adalah kegiatan penuh semangat dalam bekerja. Keterikatan kerja ini memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat (Schaufeli *et.al.*, 2002). Dengan kata lain, keterikatan kerja merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2017).

Schaufeli *et.al.* (2002) menyatakan terdapat tiga karakteristik ¹³ *work engagement*, yaitu: (a) Semangat (*vigor*) adalah satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja; (b) Dedikasi (*dedication*) merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan tugas pekerjaannya. Keadaan ini ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan; (c) Penghayatan (*absorption*) merupakan kegiatan karyawan yang merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, merasa tenggelam dalam pekerjaannya.

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi *work engagement*, diantaranya *perceived organizational support* (POS) (Yongxing, 2017), *workplace well-being* (Abun *et.al.*, 2020), dan kepuasan kerja (Knight *et.al.*, 2017). POS menggambarkan proses seseorang yang terlibat dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi peran organisasi. Bakker & Demerouti (2008) menyatakan, POS menunjuk pada tingkat kepedulian organisasi dengan kesejahteraan karyawan, memperhatikan kontribusi yang diberikan. POS juga terkait dengan adanya jaminan bahwa organisasi akan memberikan bantuan kepada karyawan, baik dalam rangka penyelesaian tugas yang efektif, atau ketika karyawan menghadapi situasi yang penuh tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Melalui studi literatur yang dilakukan Sun (2019), variabel luaran POS ini dapat dibagi menjadi sikap kerja, perilaku kerja, dan kinerja. Di antara variabel tersebut, termasuk komitmen afektif, emosi positif, kepercayaan organisasi, kesediaan untuk tinggal atau pergi. Selain itu juga terkait dengan *organizational citizenship behavior*, *turnover*, perilaku menarik diri dan juga kinerja.

Faktor lain yang memengaruhi *work engagement* adalah efikasi diri. *Self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk mengendalikan suatu situasi, menghasilkan kinerja yang positif, membentuk keterikatan, sehingga memiliki dampak positif pada tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Seseorang yang memiliki efikasi tinggi cenderung memiliki energi lebih dalam bekerja, dan akan mencurahkan lebih banyak waktu dalam pekerjaan daripada terlibat dalam kegiatan lain. Pendapat demikian sesuai dengan ulasan Liyanto (2019) yang menyatakan bahwa individu dengan keyakinan diri tinggi merasa lebih optimis dan bersedia melibatkan diri dibandingkan dengan individu dengan keyakinan diri rendah.

Berikutnya adalah *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja yang ditengarai berkaitan dengan *work engagement*. Konsep kesejahteraan di tempat kerja ini adalah aplikasi dari kesejahteraan subjektif dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan di tempat kerja adalah rasa kemakmuran yang diperoleh dari pekerjaan yang terkait dengan perasaan pekerja pada umumnya (*core affect*) dan nilai ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*) (Anwarsyah & Salendu, 2012; Mangundjaya, 2011).

Penelitian Abun *et.al.* (2020) pada lingkungan akademik di Filipina menemukan, terdapat korelasi antara *workplace well-being* dengan *work engagement* pada karyawan. Seperti telah banyak dikaji secara teoretik, keduanya memang memiliki kaitan erat,

namun menurut catatan penelitian sebuah perusahaan konsultan bisnis asal Amerika Serikat yakni Gallup Inc., yang menggunakan istilah *employee engagement* dan *well-being*, keduanya dapat bersifat resiprokal, saling memengaruhi. Pada tahun 2020, berdasarkan pengalaman semasa pandemi Gallup Inc. menyatakan bahwa *employee engagement* dan *well-being* tidak saling terkoneksi, dan saling mencari jalannya sendiri (Wigert *et.al.*, 2021).

Workplace well-being yang memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberlanjutan jangka panjang dalam suatu organisasi (Murat *et.al.*, 2011), dan memiliki dampak positif pada kinerja keseluruhan (Herwanto & Umami, 2017). Sebuah penelitian longitudinal terkini mengkombinasikan asesmen *mental well-being* dan *work engagement* untuk mengetahui dampaknya terhadap sikap kerja (Brokmeier *et.al.*, 2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya variasi hasil *engagement* berdasarkan beberapa prediktor. Dengan demikian, *workplace well-being* juga memegang peran penting dalam keberlangsungan hidup organisasi.

Seperti telah dipaparkan ringkas sebelumnya, kepuasan kerja memengaruhi keterikatan dan produktivitas kerja karyawan (Knight *et.al.*, 2017). Dalam konteks ini kepuasan kerja dimaknai sebagai emosi atau perasaan karyawan yang merasa memiliki pekerjaannya saat ini. Trochimuk (2015) menjelaskan, dengan kepuasan kerja, pengembangan profesionalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan komitmen dan keterikatan karyawan dengan tugas pekerjaannya. Karatepe dan Olugbade (2016) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Ahli lain yakni Luthans (2010) mengatakan kepuasan kerja tidak lain adalah sikap yang dikembangkan oleh karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai aspek pekerjaan seperti upah, gaya pengawasan, rekan kerja, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Bagi sebagian orang yang berpendidikan dan mampu, salah satu tujuan pekerjaan adalah dengan mendapatkan kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan dicapai jika pekerjaan dapat mendorong motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

Kepuasan kerja dapat berkaitan langsung dengan *work engagement*, namun dapat juga dimediasi oleh variabel lainnya. Penelitian Garg *et.al.* (2019) menemukan ada kaitan langsung meskipun tidak begitu kuat. Sebelumnya Alzyoud (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan *work engagement* dengan melihat tingkat kepercayaan individu pada lingkungan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan pada lingkungan, rasa puas dalam bekerja akan lebih kuat mendorong *work engagement*.

Kepuasan kerja memiliki korelasi dinamis dengan *work engagement*, dan pada beberapa penelitian bahkan memiliki hubungan timbal balik. Penelitian Purba *et.al.* (2019) menemukan bahwa *work engagement* memengaruhi kepuasan kerja pada pekerjaan dokter. Selanjutnya disebutkan *work engagement* juga mampu memediasi kebermaknaan kerja terhadap kepuasan kerja. Fungsi mediasi ini juga berlaku untuk perilaku penyelia, etika dan integritas, pemberdayaan pekerjaan kesetaraan dalam pekerjaan, pengembangan diri, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pengakuan (Ali, 2021). Penelitian Noercahyo (2021) menemukan bahwa *work engagement* memiliki

kaitan langsung pada kepuasan kerja yang berimbas pada performansi kerja. Mencermati dinamika kaitan antara beberapa variabel dengan *work engagement*, nampak bahwa *work engagement* memiliki keterkaitan yang cukup luas dengan beberapa variabel lain. Mengingat karakter hubungan yang fleksibel, maka melalui penelitian¹ ini diuji pengaruh *perceived organizational support*, efikasi diri, *workplace well-being*, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan restoran semasa pandemi.

¹ METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan empat variabel bebas dan satu variabel tergantung. Variabel bebas yang dimaksud adalah POS (*perceived organizational support*), Efikasi diri, *Workplace well-being* dan Kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah *Work engagement*. Pengumpulan data dilakukan dengan skala yang⁵ diadopsi dari penelitian sebelumnya. Skala tersebut terdiri dari skala *work engagement* yang diadopsi dari penelitian Aryanti *et.al.*, (2020) , skala *perceived organi⁵tional support* dan efikasi diri yang diadopsi dari Aulia (2019) dan skala kepuasan kerja yang diadopsi dari penelitian Sari *et.al.*, (2019). Skala yang digunakan seluruhnya merupakan hasil adopsi dari penelitian sebelumnya dengan pertimbangan bahwa skala-skala tersebut telah memenuhi kriteria psikometrik yang baik, memiliki koefisien reliabilitas yang baik dan proses validasi yang memadai. Diperoleh informasi bahwa skala *work engagement*, *perceived organizational support*, efikasi diri dan kepuasan kerja masing-masing memiliki koefisien reliabilitas 0,914, 0,801, 0,880, 0,962.

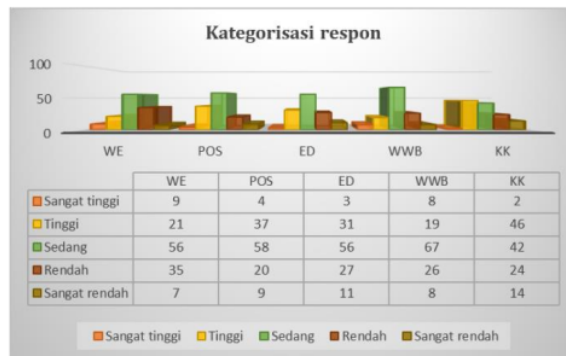
Subjek penelitian yang berpartisipasi adalah karyawan tetap sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner (restoran) di Yogyakarta yang berjumlah 128 orang. ⁷mlah tersebut diperoleh melalui penghitungan sampel pada tabel Krejcie & Morgan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan metode *Backward*. Metode ini dipilih dengan pertimbangan bahwa jumlah variabel bebas cukup variatif sehingga perlu pemilihan model terbaik untuk mendapatkan hasil optimal. Program pengolah data menggunakan SPSS IBM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap respon subjek, diperoleh informasi seperti di bawah ini.

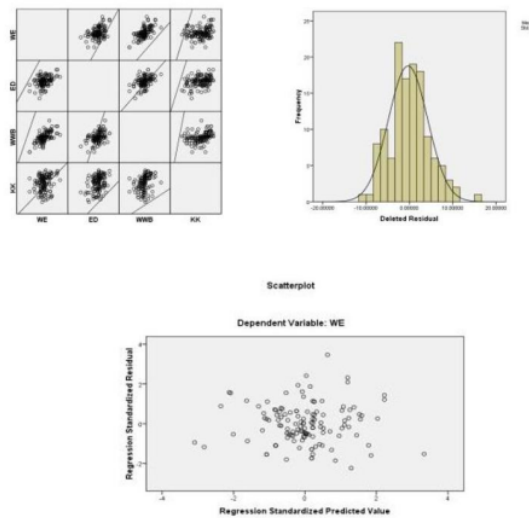
Khoiruddin Bashori & Erita Yuliasesti Diah Sari
 Menakar *Work Engagement* Karyawan Restoran Selama Pandemi



Gambar 1. Kategorisasi respon

Hasil kategorisasi di atas menunjukkan dari 128 orang responden, sebagian besar memiliki *work engagement* pada kategori sedang (56 orang), dan diikuti kategori rendah (35 orang) dan tinggi (21 orang). Pada variabel POS sebagian besar responden berada dalam kategori sedang (58 orang), diikuti dengan kategori tinggi (37 orang), kemudian kategori rendah (20 orang). Efikasi diri dominan pada kategori sedang (56 orang), diikuti kategori tinggi (31 orang) dan rendah (27 orang). Berikutnya *workplace well-being* dominan dalam kategori sedang (67 orang), diikuti kategori rendah (26 orang) dan tinggi (19 orang). Kepuasan kerja sebagian besar berada pada kategori tinggi (46 orang) dan diikuti dengan kategori sedang (42 orang) dan rendah (24 orang). Gambaran *work engagement* tersebut tidak sejalan dengan dugaan pada saat observasi awal yang menunjukkan adanya kecenderungan rendah. Respon terhadap POS dan efikasi diri menunjukkan bahwa ada cukup dukungan dari organisasi yang dirasakan dan keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hasil yang menarik adalah kepuasan kerja menunjukkan dominan pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pada situasi pandemi yang cukup sulit, karyawan menunjukkan rasa puas dalam bekerja.

Seperti telah dipaparkan sebelumnya, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan metode *Backward*. Metode ini termasuk dalam tipe *stepwise* dengan melakukan pemilihan model terbaik agar dapat digunakan untuk memprediksi variabel tergantung. Sebelum sampai pada paparan analisis, terlebih dahulu dilakukan pengecekan asumsi dasar regresi, yakni uji linieritas, normalitas, multikolinieritas, homoskedastisitas. Uji asumsi dilakukan melalui visual pada *scatter plot* dan penghitungan seperti berikut.



Gambar 2. Scatter plot

Ada tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Diketahui bahwa untuk variabel efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja masing-masing adalah 1,265; 1,260; 1,210 (semua nilainya < 10), sedangkan *Tolerance* untuk variabel efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja masing-masing adalah 0,791; 0,794; 0,826 (semua > 0,1). Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas, dan berdasarkan semua nilai yang diperoleh, maka disimpulkan bahwa asumsi dalam regresi terpenuhi.

Tahap berikutnya adalah memasukkan semua variabel ke dalam model seperti terlihat pada gambar berikut.

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, WWB, ED, POS	.	Enter
2	.	POS	Backward (criterion: Probability of F-to-remove \geq ,100).
3	.	KK	Backward (criterion: Probability of F-to-remove \geq ,100).

Gambar 3. Pengelolaan semua variabel

Selanjutnya adalah memilih model berdasarkan ketentuan kriteria standar yang memenuhi syarat. Berdasarkan penghitungan statistik, diperoleh tiga model regresi sebagai berikut:

Khoiruddin Bashori & Erita Yuliasesti Diah Sari
Menakar *Work Engagement* Karyawan Restoran Selama Pandemi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	0.657	0.431	0.413	4.49290	389.539	0.615	5.000	403.799
2	0.657	0.431	0.418	4.47505	387.556	0.605	3.017	398.965
3	0.653	0.426	0.417	4.47766	386.734	0.602	2.154	395.290

Gambar 4. Ringkasan indikator analisis regresi metode *Backward*

Selanjutnya, berdasarkan hasil data tersebut, dilakukan uji *overall* untuk mendapatkan model yang layak digunakan. Hasil uji *overall* tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1883.475	4	470.869	23.326	.000 ^a
	Residual	2482.892	123	20.186		
	Total	4366.367	127			
2	Regression	1883.138	3	627.713	31.345	.000 ^b
	Residual	2483.229	124	20.026		
	Total	4366.367	127			
3	Regression	1860.188	2	930.094	46.390	.000 ^c
	Residual	2506.179	125	20.049		
	Total	4366.367	127			

Gambar 5. ANOVA analisis regresi metode *Backward*

Gambar tersebut menunjukkan bahwa ketiga model layak digunakan berdasarkan rujukan signifikansi pada semua model lebih kecil dari 0,01. Ketiga model regresi tersebut kemudian dibandingkan untuk mendapatkan model terbaik. Model yang paling direkomendasikan dengan memperhatikan banyaknya kriteria yang terpenuhi adalah yang kedua, yakni tidak lagi menyertakan variabel POS. Dengan demikian model regresi yang dianggap layak adalah model yang melibatkan variabel efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja.

Selanjutnya dilakukan uji parsial untuk masing-masing variabel dalam model kedua dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.439	3.940		3.919	0.000
	POS	0.011	0.086	0.011	0.129	0.897
	ED	0.165	0.082	0.157	2.012	0.046
	WWB	1.019	0.137	0.601	7.449	0.000
	KK	-0.032	0.031	-0.083	-1.061	0.291
2	(Constant)	15.452	3.923		3.939	0.000
	ED	0.167	0.080	0.159	2.082	0.039
	WWB	1.025	0.129	0.605	7.958	0.000
	KK	-0.031	0.029	-0.080	-1.071	0.286
3	(Constant)	14.928	3.895		3.833	0.000
	ED	0.146	0.078	0.138	1.874	0.063
	WWB	0.992	0.125	0.585	7.929	0.000

Gambar 6. Koefisien persamaan analisis regresi metode *Backward*

Jika dilihat taraf signifikansi pada model regresi yang kedua, nampak bahwa kepuasan kerja sebenarnya tidak layak masuk model, tetapi karena dalam analisis awal, kepuasan kerja termasuk dalam model terbaik, maka kepuasan kerja tetap dimasukkan dalam persamaan. Hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan nilai F menyatakan bahwa efikasi diri, *workplace well-being*, dan kepuasan kerja memengaruhi *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 31,345$ ($p < 0,01$).

Selanjutnya dilakukan uji parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Berdasarkan uji parsial, ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *work engagement* dengan koefisien korelasi sebesar 0,371 ($p < 0,01$). *Workplace well-being* juga berpengaruh terhadap *work engagement* dengan koefisien korelasi 0,640 ($p < 0,01$). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *work engagement* dengan koefisien korelasi sebesar 0,128 ($p < 0,05$). Koefisien yang terakhir ini hampir tidak menunjukkan adanya kaitan kedua variabel, sehingga dalam hal ini tidak dihitung sumbangannya. Sumbangan efektif variabel efikasi diri dan *workplace well-being* terhadap *work engagement* adalah sebagai berikut:

$$SE (ED) = 0,159 \times 0,371 \times 100\% = 5,89\%$$

$$SE (WWB) = 0,605 \times 0,640 \times 100\% = 38,72\%$$

Mencermati hasil yang diperoleh melalui model yang dianggap layak, nampak bahwa efikasi diri, *workplace well-being* serta kepuasan kerja mampu memprediksi *work engagement* karyawan meskipun dengan kekuatan cukup, tidak optimal. Hal ini terlihat dari besaran nilai korelasi yang mendekati 0,7. Namun demikian dapat dikatakan karyawan merasa cukup yakin mampu melakukan tugas, dan dapat menentukan strategi yang tepat untuk melaksanakannya. Di sisi lain karyawan merasakan suasana positif dalam pekerjaan, dapat berelasi dengan semua unsur dalam organisasi sehingga dengan mudah akan bersatu dengan pekerjaan. Karyawan juga bersedia mencurahkan semangat dan pengorbanannya untuk organisasi. Dukungan organisasi meskipun pada kenyataannya sangat penting terutama pada masa pandemi, namun bagi karyawan ternyata tidak menjadi prioritas, bukan menjadi harapan utama. Pada kasus ini tidak

diperlukan dukungan formal organisasi karena rasa sejahtera dan keyakinan diri sudah cukup untuk mendorong munculnya *work engagement*. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa pihak manajemen restoran cukup memberikan atmosfer lingkungan kerja yang baik, dan memberikan perhatian cukup pada pengembangan kehidupan karyawan. Namun demikian dorongan dari dalam diri karyawan cukup memadai dan kuat menghasilkan keterikatan mendalam pada pekerjaannya. Sebagian besar hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Consiglio, Borgogni & Tecco, 2016; Chan dkk, 2017; Ariani & Nugroho, 2019; Chan dkk, 2020).

Jika dilihat perbandingan besaran sumbangan efikasi diri dan *workplace well-being* terhadap *work engagement*, terlihat bahwa *workplace well-being* dirasakan lebih mendorong tumbuhnya *work engagement* dibandingkan efikasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa unsur rasa sejahtera, meskipun bersifat subjektif tetap memegang peran penting ketika seseorang melaksanakan tugas pekerjaannya. Rasa sejahtera mendorong individu lebih ringan ketika melakukan aktivitas sehingga akan lebih mudah dalam mengikatkan dirinya dengan pekerjaan. Mengikuti konteks hasil penelitian ini, kepuasan kerja hampir tidak menunjukkan perannya dalam mendorong *work engagement*. Diduga bahwa kepuasan yang dirasakan beririsan dengan perasaan sejahtera yang muncul dalam diri karyawan, dan dalam hal ini hasil yang lebih nampak ditunjukkan oleh *workplace well-being*. Berdasarkan paparan tersebut menunjukkan adanya keterbatasan yang perlu mendapatkan perhatian. Penelitian mendatang diharapkan lebih mencermati pada makna masing-masing indikator dalam setiap variabel agar tidak terjadi kemungkinan kemiripan bentuk perilaku yang ditampilkan.

SIMPULAN

Efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja menjadi faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan resto selama masa pandemi. Ketiganya memainkan peranan penting dalam mendorong *work engagement* meskipun dengan kontribusi bervariasi. Faktor yang paling banyak berkontribusi dalam membangun *work engagement* adalah *workplace well-being*. Karyawan terdorong untuk mengikatkan diri kepada pekerjaan dan organisasi karena ada kesejahteraan yang dirasakan selama bekerja. Karyawan dalam hal ini tidak menunjukkan kebutuhan dukungan formal dari organisasi, tetapi justru rasa sejahtera yang dirasakan yang menjadi dominan mendorong *work engagement*. Melalui rasa sejahtera berarti mencukupkan kebutuhan psikologis, sehingga akan mendorong dirinya sebagai bagian dari organisasi dan melaksanakan semua tugas kewajibannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Ahmad Dahlan yang telah memberikan dukungan finansial melalui hibah internal universitas. Terima kasih juga tidak lupa disampaikan kepada Program Studi Psikologi Profesi Universitas Ahmad Dahlan yang telah memberikan dukungan penuh terhadap seluruh proses pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research In Business And Social Science*, 9(2), 70-84. doi:10.20525/ijrbs.v9i2.62
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Work engagement: How does employee work engagement influence employee satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10-21. doi:10.22161/ijaems.76.2
- Alzyoud, A. (2018). Job satisfaction and work engagement moderated by trust. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, 6(11), 125-139.
- Anwarsyah, W. I., & Salendu, A. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32-44.
- Ariani, A., & Nugroho, Y. A. (2019). Pengaruh occupational self-efficacy terhadap eork engagement yang dimediasi oleh human resource development climate di PT Oympic Bangun Persada. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 167-179.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Job demands and work engagement: The mediating role of workplace well-being. *Jurnal Ipteks Terapan*, 4(4), 378-393.
- Aulia. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 124-131.
- Bakker, A. B. (2017). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26, 321-331.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Laiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 555-564.
- Brokmeier, L. L., Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2022). Associations between work characteristics, engaged well-being at work, and job attitudes findings from a longitudinal German study. *Safety and Health at Work*, 13, 213-219.
- Chan, E. S., Ho, S. K., Ip, F. L., & Wong, M. Y. (2020). Self-efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's inclusive education. *SAGE Open*, 1-11. doi:https://doi.org/10.1177/2158244020941008
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 1-40. doi:https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 1-14. doi:10.1177/1523422317742987
- Gracia, E., Salanova, M., Grau, R., & Cifre, E. (2012). How to enhance service quality through organizational facilitators, collective work engagement and relational service competence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22: 42-55.
- Hakanen, J.J. & Schaufeli, W.B. (2012). Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study. *Journal of Affective Disorders*, 141: 415-424.
- Herwanto, & Ummi, F.T. (2017). Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6 (1): 55-60.
- Karatepe, O. & Olugbade, O. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes of employees in Nigeria. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10): 2350-2371.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 8(6): 792-812.
- Lippert, J. F., Furnari, M. B., & Kriebel, C. W. (2021). The impact of the Covid-19 pandemic on occupational stress in restaurant work: A qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 1-15. doi: 10.3390/ijerph181910378.

Khoiruddin Bashori & Erita Yuliasesti Diah Sari
Menakar *Work Engagement* Karyawan Restoran Selama Pandemi

- Lisbona, A., Francisco, P., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effect of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-104.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangundjaya, W.L.H. (2011). Pengaruh workplace well-being terhadap psychological capital dan employee engagement. *Proceedings: Strategic Roles of I/O Psychology in Building Creative Society*. ISBN: 978-602-99014-0-5.
- Murat, D. Aytac, S., & Bondy, J. (2011). Workplace wellbeing among justice department staff. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 4: 20-25.
- Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). The role of employee engagement on job satisfaction and its effect on organizational performance. *Journal of Applied Management*, 19(2), 269-309. doi:10.21776/Ub.Jam.2021.019.02.06
- Purba, S. D., Chaterine, Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological meaningfulness and work engagement effect on doctor's job satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229-239.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A.I., Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15: 271-283.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90: 1217-1227.
- Sari, M.D., Widiana, H.S., & Yuliasesti, E. (2019). Pengaruh workplace spirituality dan perceived organizational support terhadap burnout dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, 8 (2): 248-257.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22: 18-23.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175. doi:10.5296/ijhrs.v9i3.15102
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2012). Teams make it work: How teamwork engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24:106-112.
- Trochimiuk, P. (2015). Professional development of older employees in small and medium enterprises. *Journal of Management and Business Administration Central Europe*, 23(1):56-73.
- Wigert, B., Agrawal, S., Barry, K., & Maese, E. (2021). *The wellbeing-engagement paradox of 2020*. Washington: Gallup.
- Yongxing, G., Hongfei, D, Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3): 708-713.

HASIL CEK_Irud Erita

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	fpsi.um.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
3	Submitted to Surabaya University Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
5	eprints.uad.ac.id Internet Source	1%
6	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
9	bajangjournal.com Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
11	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	1 %
12	media.neliti.com Internet Source	1 %
13	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
14	seminar.uad.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On