

NASKAH PUBLIKASI SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* DAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Z DI *CAFE***



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

Puteri Ayu Wieke Windana

200810499

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

2025

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI CAFE

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELLBEING AND WORK ENGAGEMENT AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN CAFÉ

Puteri Ayu Wieke Windana¹, Domnina Rani P. Rengganis S.Psi., M.Si., CPHR²

Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
200810499@student.mercubuana-yogya.ac.id
085809039416

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological wellbeing* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z di Cafe. Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu ada hubungan yang positif antara *psychological wellbeing* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z di Cafe. Subjek pada penelitian ini yaitu 124 karyawan generasi Z dengan rentang usia 17-29 tahun dan telah bekerja di Cafe minimal 3 bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan *Skala Psychological Wellbeing*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,553 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada korelasi positif yang tergolong sedang *psychological wellbeing* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z di Cafe. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306 sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi *psychological wellbeing* sebesar 30,6 % terhadap *work engagement* dan sebesar 69,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Psychological wellbeing, work engagement.*

Abstract

This research aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement in generation Z employees at cafes. This research proposes a hypothesis, namely that there is a positive relationship between psychological well-being and work engagement in generation Z employees in cafes. The subjects in this research were 124 generation Z employees with an age range of 17-29 years and had worked at the cafe for at least 3 months. The data collection method used in this research is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Psychological Wellbeing Scale. The data analysis technique used is Karl Pearson's product moment correlation. Based on the results of the analysis of the data obtained, the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.553 with $p = 0.000$ ($p < 0.001$) which indicates that the hypothesis proposed in this research is accepted, namely that there is a positive correlation which is classified as moderate psychological well-being and work engagement in generation Z employees at the Cafe. The coefficient of determination (R^2) is 0.306, so it can be said that the contribution of psychological well-being is 30.6% to work engagement and the remaining 69.4% is influenced by other factors.

Keywords: *Psychological wellbeing, work engagement.*

PENDAHULUAN

Pada masa revolusi industri saat ini, sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, semakin ketat persaingan yang ada di dalam dunia industri membuat perusahaan memerlukan strategi yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain (Elfitasari & Mulyana, 2020). Keberadaan sumber daya manusia yang terampil sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pernyataan tentang pentingnya karyawan bagi perusahaan didukung oleh pernyataan Ramadhany dan Mulyana (2021), yang menyatakan bahwa karyawan berperan penting dalam sebuah perusahaan.

Karyawan yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan adalah karyawan dengan karakteristik yang memiliki sikap proaktif, inisiatif dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap perkembangan dan karir mereka (Aidina & Prihatsanti, 2017). Oleh sebab itu, hal tersebut menuntut perusahaan untuk mencari karyawan yang memiliki keunggulan dalam bersaing dan memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

Cafe adalah suatu usaha yang bergerak dalam bidang minuman dan makanan yang dikelola dengan secara praktis dan menawarkan tingkat pelayanan bagi para pelanggannya secara menyeluruh dan ramah (Tondang, Nasution, & Dharma, 2023). Cafe tidak hanya berfungsi sebagai tempat menikmati kopi, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk bekerja, berbincang dengan teman, serta menjalin relasi baru. Suasana yang dihadirkan oleh kopi menciptakan kenyamanan bagi para pengunjung. Keberadaan Cafe juga dapat mencerminkan pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah sekaligus memberikan peluang kerja bagi masyarakat (Halimah, dkk., 2021). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat antar Cafe, setiap usaha dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan, terutama dalam aspek pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan. (Prabowo, 2022).

Barhate dan Dirani (2022) mendefinisikan Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1995-2012. Dalam survey yang dilakukan Miller (dalam Pinandito & Savira, 2022) yang sudah melibatkan 632 karyawan memiliki rentang usia 18 - 38 tahun dalam kategori generasi Y dan generasi Z, menunjukkan bahwa karyawan generasi Z mempunyai sifat yang mengarah pada rasa tidak puas terkait dengan pekerjaannya dan memiliki intensi untuk pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan survei JakPat, mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat membuat karyawan generasi Z melakukan *resign* dari pekerjaannya seperti gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, jam kerja yang tidak teratur dan budaya tidak sehat yang ada pada tempat kerja (Rangga & Hermiati, 2023). Selain itu, menurut Kasali (dalam Supria, et al. 2023) karyawan generasi Z termasuk dalam *strawberry generation*, karyawan tersebut hidup dalam lingkungan

yang lebih nyaman, kondusif, sehingga membuat mental mereka lebih rapuh dan dapat dikatakan generasi *strawberry* merupakan generasi mempunyai banyak ide-ide kreatif tetapi mudah sakit hati, sensitif, dan mudah menyerah. Aldwell, Chatman, & O'Reilly (dalam Rachmatan & Kubatini, 2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak memiliki *work engagement* akan menjadi pusat masalah, karena karyawan kehilangan komitmen dan motivasi, serta meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan pemenuhan diri. Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* adalah konsep yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang menantang terkait pekerjaannya ketika karyawan tersebut merasa terikat dengan pekerjaannya. Menurut Baes et al., (2023) *work engagement* adalah sebuah konsep yang membuat karyawan sebagai anggota organisasi mengarahkan diri pada peran kerja mereka dan selama bekerja, karyawan yang terlibat akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan juga emosional

Menurut penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* dapat diuraikan menjadi tiga aspek, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* adalah aspek yang merujuk pada keinginan untuk melakukan usaha terbaik dalam menjalankan pekerjaan. *Dedication* adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dan *absorption* adalah tingkat fokus dan beranggapan bahwa pekerjaannya adalah hal yang membawa kebahagiaan.

Berdasarkan penelitian Ramadhanty & Rozana (2023) diperoleh data umum dari kategorisasi data *work engagement* bahwa tenaga kependidikan honorer mayoritas memiliki *work engagement* yang rendah yaitu sebanyak 162 orang dan 52 orang lainnya memiliki *work engagement* yang tinggi. Hasil wawancara tersebut didukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Gallup (dalam Ramadhanty, 2021) yang menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya hanya berjumlah 8%. Sementara karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya berjumlah 77%. serta karyawan yang tidak ingin merasa terikat secara aktif dengan pekerjaan mereka hanya 15 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Indonesia tidak memiliki *work engagement*.

Peneliti melakukan wawancara informal kepada 11 karyawan generasi Z yang bekerja di café tanggal 16-30 juni 2024 melalui telepon *whatsapp* yang didasarkan pada aspek *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Berdasarkan hasil wawancara, pada aspek *Vigor*, sebanyak 7 dari 11 karyawan generasi z menyatakan bahwa karyawan-karyawan tersebut merasa tidak bergairah saat berangkat bekerja dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karyawan-karyawan tersebut

juga merasa bahwa rutinitas pekerjaannya monoton dan banyak pekerjaan yang menumpuk sehingga merasa kelelahan.

Pada aspek *Dedication* menunjukkan bahwa 7 dari 12 karyawan generasi Z bekerja hanya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tidak merasa bangga dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak menikmati pekerjaannya, terdapat juga karyawan yang masih terlambat saat berangkat ke tempat kerja dan tidak berkomitmen penuh dengan pekerjaannya. Namun, 5 karyawan generasi Z lainnya merasa bangga dengan pekerjaannya. Selanjutnya, pada aspek *Absorption* menunjukkan bahwa 9 dari 11 karyawan generasi Z masih kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan-karyawan tersebut seringkali mengalami gangguan atau interupsi saat bekerja seperti bermain handphone diluar kepentingan pekerjaan saat jam kerja, dan mengobrol dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan generasi Z yang bekerja di Cafe memiliki *work engagement* rendah.

Menurut mandala (2020) dalam persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang memiliki kemampuan untuk menginvestasikan diri sendiri dan terlibat secara penuh dalam tugas - tugasnya, bersikap proaktif, serta memiliki komitmen yang tinggi dengan standar kualitas kinerja. Dengan karakteristik ini, karyawan diharapkan dapat memiliki kemampuan investasi diri, sikap proaktif, dan komitmen atau *work engagement* yang tinggi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Elfitasari & Mulyana (2020), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah tidak memiliki motivasi untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja saat mereka mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, Ketika mengerjakan tugas yang sulit, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah cenderung mudah mengeluh sehingga tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara dalam penelitian Schaufeli & Bakker (Dalam Muhadi & Izzati, 2020), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih semangat dalam bekerja dan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan bermakna, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2003) juga menekankan bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* yang rendah seringkali memiliki semangat kerja yang rendah, merasa kurang berarti dalam pekerjaan, menganggap pekerjaannya kurangnya tantangan, kurang fokus dalam menjalankan tugas, dan lebih mudah untuk melepaskan pekerjaan tanpa pertimbangan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2008) yaitu *job resources*, *salience job resources*, dan *personal resources*.

Robertson dan Cooper (2010) menegaskan *psychological well-being* adalah bagian dari *personal resource* pada individu yang jika berinteraksi secara positif akan mengarah kepada keterikatan secara penuh atau *full engagement*.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih *psychological wellbeing* sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* yang dinyatakan dalam penelitian Bakker dan Demerouti (2008) pada faktor *personal resource*. Berdasarkan penelitian tersebut, *psychological wellbeing* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dimensi-dimensi yang dimiliki *psychological wellbeing* berkorelasi positif terhadap dimensi *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* dapat menjadi faktor yang meningkatkan atau menurunkan *work engagement*.

Alasan peneliti mengambil *psychological wellbeing* sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan yaitu dalam sebuah perusahaan, karyawan memerlukan emosi positif agar dapat memaknai pekerjaannya dengan positif. Hal tersebut dapat terlihat ketika seorang karyawan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri, tujuan yang terarah, selalu ingin berkembang, dan memiliki rasa empati dengan rekan kerja sehingga karyawan tersebut akan merasa semangat, bangga, bertanggung jawab, serta dapat fokus dengan pekerjaannya sehingga akan merasa terikat dengan pekerjaannya (Ramadhany & Mulyana, 2021).

Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian Robertson dan Cooper (dalam Muhadi & Izzati, 2020) yang memunculkan konsep "*full engagement*". Konsep tersebut menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* dapat meningkatkan *work engagement* individu yang rendah. Dan sebaliknya, *work engagement* yang rendah akan semakin rendah apabila *psychological wellbeing* karyawan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* sangat berdampak bagi keterlibatan karyawan ditempat kerja.

Menurut Ryff dan Singer (2008), *Psychological wellbeing* adalah suatu kondisi kebutuhan-kebutuhan manusia yang berhubungan dan dipengaruhi oleh lingkungan masyarakat sekitar sudah terpenuhi. Menurut Garcia dan Alandete (Dalam Muhadi & Izzati, 2020) menyatakan bahwa *psychological wellbeing* adalah ketika seseorang merasa hidupnya memiliki arti ketika ia bisa menerima dirinya sendiri, menguasai lingkungannya, menjalin hubungan interpersonal yang baik, berkembang, dan memiliki otonomi pribadi.

Ryff dan Singer (2008) menyatakan bahwa terdapat enam aspek *Psychological wellbeing*, yaitu *self acceptance*, *positive relationship with others*, *personal growth*, *purpose of life*, *environmental mastery*, *autonomy*. *Self acceptance* adalah kemampuan untuk berusaha memahami perasaan dan motivasi di dalam dirinya. *positive relationship with others* adalah aspek yang mencakup hubungan interpersonal yang didasari dengan hal-hal yang positif. Selanjutnya *personal growth* adalah realisasi terhadap diri individu. *Purpose of life* adalah aspek yang

mengacu pada perspektif eksistensial. *Environmental mastery* adalah konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisinya. Dan *autonomy* adalah kondisi di mana individu memiliki penentuan nasib sendiri.

Menurut Berger (dalam Muhadi & Izzati, 2020) karyawan yang memiliki *psychological wellbeing* memiliki motivasi dan energi yang baik akan merasa terlibat dengan pekerjaannya, dan mampu bertahan lama dengan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Ramadhany dan Mulyana (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement*.

Ketika seorang karyawan memiliki keyakinan pada dirinya sendiri, menetapkan tujuan yang jelas, selalu menginginkan perkembangan, serta mempunyai rasa empati atau hubungan positif dengan rekan kerja, maka hal ini akan menimbulkan semangat, rasa bangga, tanggung jawab, fokus yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, serta keterikatan dalam pekerjaan yang bersangkutan (Ramadhany & Mulyana, 2021). Selain itu, pada penelitian Safinaz dan Izzati (2022) menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* dan *work engagement* memiliki hubungan yang searah, karyawan yang memiliki *psychological wellbeing* yang tinggi akan memiliki *work engagement* yang tinggi juga.

Hasil penelitian Muhadi dan Izzati (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement*, karyawan yang tingkat *psychological wellbeing*nya tinggi, maka *work engagement* yang dimiliki karyawan tersebut juga akan tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *psychological wellbeing* yang rendah, maka *work engagement* karyawan tersebut juga akan rendah. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menentukan hubungan antara setidaknya dua variabel. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari teori menuju data yang telah ada dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan serta menggunakan metode statistik sebagai teknik analisisnya. Subjek pada penelitian ini adalah 124 karyawan generasi Z dengan rentang usia 17-29 tahun dan telah bekerja di Cafe minimal 3 bulan. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 7 Desember 2024 – 21 Januari 2025. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Model skala pada penelitian ini menggunakan skala model Likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat

Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 kategori jawaban bertujuan untuk menghindari jawaban Netral atau N (antara sesuai dan tidak sesuai). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis hubungan atau korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis *product moment* dari *Karl Pearson* karena penelitian ini bertujuan menguji hipotesis hubungan antara *psychological wellbeing* sebagai variabel prediktor (X) dengan *work engagement* sebagai variabel kriteria (Y). Selanjutnya analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan hipotetik skala *Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale-9)* yang terdiri dari 14 aitem, diperoleh data hipotetik dengan skor minimum sebesar $14 \times 1 = 14$ dan skor maksimum sebesar $14 \times 4 = 56$ dengan rerata hipotetik sebesar $(56 + 14) : 2 = 35$ dan standar deviasi sebesar $(56-14) : 6 = 7$. Adapun data empirik yang diperoleh yaitu sebesar 22 untuk skor minimum dan sebesar 56 untuk skor maksimum dengan rerata empirik sebesar 41.45 dan standar deviasi sebesar 5,693. Sementara hasil perhitungan hipotetik skala *Psychological Wellbeing* yang terdiri dari 22 aitem, diperoleh skor minimum sebesar 22, skor maksimum sebesar 88, rerata hipotetik sebesar 55, dan standar deviasi sebesar 11. Sedangkan pada data empirik, diperoleh skor minimum sebesar 30, skor maksimum sebesar 85, rerata empirik sebesar 63,26, dan standar deviasi sebesar 9,253. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik			Data Empirik				
		Mean	Skor		Mean	Skor		SD	
			Min	Max		Min	Max		
<i>Work Engagement</i>	124	35	14	56	7	41.45	22	56	5.693
<i>Psychological Wellbeing</i>	124	55	22	88	11	63.26	30	85	9.253

Berdasarkan deskripsi data diatas, maka subjek dapat dikategorisasikan dengan mengelompokkan data menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi dengan tujuan agar subjek dapat dikelompokkan berdasarkan kontinum yang dengan tepat mengacu pada atribut yang diukur (Azwar, 2019). Berdasarkan hasil kategorisasi skor skala *work engagement* sebanyak 77 subjek (62,1%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, 44 subjek (35,5%) memiliki tingkat *work engagement* yang sedang, dan 3 subjek (2,4%) dengan tingkat *work engagement*

yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Sedangkan berdasarkan hasil kategorisasi skor skala *psychological wellbeing* menunjukkan bahwa sebanyak 69 subjek (55,6%) memiliki tingkat *psychological wellbeing* yang tinggi 52 subjek (41,9%) dengan tingkat *psychological wellbeing* yang sedang, dan sebanyak 3 subjek (2,4%) dengan tingkat *psychological wellbeing* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan generasi Z yang menjadi subjek penelitian ini memiliki *psychological wellbeing* yang tinggi.

Sebelum melakukan uji hipotesis, diperlukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas terhadap skor skala *work engagement* dan *work engagement*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diukur memiliki distribusi data penelitian yang normal atau tidak. Uji normalitas distribusi data menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov (K-SZ). Kaidah uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,050$ maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,050$ maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal.

Hasil uji normalitas sebaran data *work engagement* sebagai variabel terikat diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,020 ($p < 0,050$), berarti sebaran data variabel *work engagement* mengikuti sebaran data yang terdistribusi tidak normal. Selanjutnya, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel *psychological wellbeing* didapatkan dengan menggunakan diperoleh K-S Z = 0,200 ($p > 0,050$), sehingga sebaran data *psychological wellbeing* mengikuti sebaran data yang terdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa variabel *work engagement* mengikuti distribusi tidak normal. Hadi (2016) menyatakan bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Apabila subjek penelitian dalam jumlah besar atau $N \geq 30$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Dengan ini dapat disimpulkan variabel *work engagement* dan variabel *psychological wellbeing* dapat digunakan ke langkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 124 ($N \geq 30$).

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (*psychological wellbeing*) dan variabel dependen (*work engagement*) linier atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen merupakan hubungan yang linier. Namun apabila nilai signifikansi $> 0,050$ maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bukan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel *psychological wellbeing* dengan *work engagement* diperoleh nilai koefisien linier $F = 57,052$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$),

berarti terdapat hubungan yang linier antara *psychological wellbeing* (variabel independen) dengan *work engagement* (variabel dependen).

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, dimana pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menguji korelasi antara kedua variabel yang sedang diteliti yaitu *psychological wellbeing* dengan *work engagement*. Kaidah dalam uji korelasi adalah apabila nilai signifikansi $p < 0,050$ berarti ada korelasi antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), namun apabila nilai signifikansi $p > 0,050$ berarti tidak ada korelasi antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Berdasarkan hasil uji korelasi antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement*, peneliti memperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,553 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang tergolong sedang antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement*. Selanjutnya, dari hasil analisis tersebut juga didapatkan nilai sumbangan efektif yang diperoleh antara kedua variabel. Didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306 yang menunjukkan bahwa variabel *psychological wellbeing* memiliki kontribusi sebesar 30,6% terhadap *work engagement* dan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,553 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara *psychological wellbeing* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z. Hubungan positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi *psychological wellbeing* pada karyawan generasi Z maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah *psychological wellbeing* pada karyawan generasi Z maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimilikinya. Namun, nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong sedang (Sugiyono, 2017). Hipotesis yang diterima pada penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* memiliki kontribusi sebagai salah satu faktor yang menentukan tingkat *work engagement* pada karyawan generasi Z.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitta, dkk (2020) bahwa *psychological wellbeing* berhubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* pada karyawan. Adapun dalam penelitian Saragih dan Yuniasanti (2023) mengungkapkan bahwa pada setiap aspek *psychological wellbeing* dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap *work engagement*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*, dimana *psychological wellbeing* yang dimiliki oleh individu merupakan bagian dari *personal resources* (Robertson & Cooper, 2010).

Psychological wellbeing merupakan suatu kondisi dimana individu merasakan makna dalam hidupnya ketika ia dapat menerima diri sendiri, menguasai lingkungan, menjalin hubungan interpersonal yang positif, mengembangkan diri, dan memiliki otonomi atas dirinya sendiri (Garcia & Alandete, 2015). *Psychological wellbeing* menjadi salah satu hal penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Rogers dalam Wells, 2010). Dengan meningkatkan *psychological wellbeing*, yaitu menjaga kesehatan mental serta fisik maka karyawan mampu memiliki kinerja yang baik dimanapun mereka bekerja (Page & Brodrick, 2009). Pencapaian kinerja yang baik dapat menghasilkan kreativitas dan motivasi sehingga meningkatkan *work engagement* bagi karyawan di masa sekarang (Tian et al, 2021).

Bekker dan Leiter (2010), mendefinisikan bahwa *work engagement* merupakan konsep motivasi yang menggambarkan kondisi dimana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang dianggap menantang. Selain itu, menurut Cook (2008), karyawan yang melibatkan fisik, kognitif, serta emosional secara sadar dalam pekerjaan akan memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Work engagement* akan berkembang dengan cepat stabil dalam lingkungan yang memberikan perasaan kepuasan dan kesejahteraan kepada karyawan (Oktavia et al, 2021).

Hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada generasi Z dapat dijabarkan melalui aspek-aspek *psychological wellbeing* oleh Ryff dan Singer (2008). Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek merasa semangat dan siap sehingga mampu bekerja dalam waktu yang lama untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan dengan *psychological wellbeing* yang tinggi memiliki *self acceptance* yang baik karena mampu menyadari dan menerima berbagai aspek dalam dirinya sehingga ia mampu membangun *positive relationship with others* di lingkungan sosial ataupun lingkungan kerjanya (Oktavia et al, 2021). Hal ini sejalan dengan aspek *work engagement* yaitu *vigor*, karena karyawan yang memiliki *self acceptance* dan *positive relationship with others* dapat membangkitkan energi dengan perasaan *vigor* yang tinggi serta mendorong dirinya melakukan usaha terbaik dalam bekerja (Schaufeli et al, 2006).

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek merasa pekerjaannya bermakna, menginspirasi dirinya, dan bangga sehingga ia dapat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan *psychological wellbeing* tinggi mampu untuk mengambil keputusan terhadap sesuatu, bersikap *autonomy*, dan memiliki *purpose of life* yang menganggap bahwa hidup itu bermakna sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat memiliki semangat yang tinggi, perasaan bangga, dan selalu terinspirasi sebagai

bentuk dedikasinya dalam bekerja (Oktavia et al, 2021). Hal ini merujuk pada aspek *work engagement* yaitu *dedication* (Schaufeli et al, 2006).

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek merasa waktu bekerja berlalu begitu cepat dikarenakan merasa senang dalam bekerja sehingga fokus dan tidak memperhatikan hal-hal di luar pekerjaan. Karyawan dengan *psychological wellbeing* tinggi memiliki kemampuan *environmental mastery* yaitu mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi dirinya ataupun orang lain, mampu memanfaatkan peluang yang muncul untuk meningkatkan *personal growth* yang dimiliki sehingga dapat fokus dalam melakukan pekerjaan, dan selalu merasa senang dengan pekerjaannya (Oktavia et al, 2021). Hal ini merujuk pada aspek *work engagement* yaitu *absorption* (Schaufeli et al, 2006).

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *work engagement* dari 124 subjek, sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Dari hasil penelitian, banyak karyawan generasi Z yang menjadi subjek merasa bahagia, semangat, fokus, dan bermakna dalam bekerja serta pekerjaan tersebut membuat dirinya bangga dan senang. Sehingga hal inilah yang membuat sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014), individu yang bekerja dengan perasaan bahagia dan perasaan positif lainnya memiliki kepuasan kerja sehingga akan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bangga, bergairah, dan bertanggung jawab yang kemudian akan meningkatkan *work engagement* pada dirinya.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *psychological wellbeing*, sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek penelitian ini memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, banyak karyawan generasi Z yang menjadi subjek merasa senang, bertanggung jawab, mempunyai tujuan hidup, serta percaya diri dengan apa yang dialaminya saat ini. Sehingga hal inilah yang membuat sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat *psychological wellbeing* yang tinggi. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014), individu dengan *psychological wellbeing* yang tinggi merupakan individu yang telah menerima diri apa adanya, mempunyai tujuan hidup, dapat menciptakan lingkungan yang diinginkan, mandiri, mampu belajar hal baru, dan merasa senang jika berhubungan dengan orang lain.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z. Adapun dari hasil analisis korelasi, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306 menunjukkan bahwa variabel *psychological wellbeing* memiliki kontribusi sebesar 30,6% terhadap *work engagement* dan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti

job resources, *salience job resources*, faktor budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial, dan kepemimpinan.

Namun, dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu dalam teknik pengambilan data yang hanya menggunakan *google form* sehingga peneliti tidak dapat mengontrol dan mengawasi kesungguhan dan kesiapan subjek dalam menjawab pernyataan yang diberikan meskipun dalam pelaksanaannya bersifat lebih mudah dan praktis. Kelemahan lainnya yaitu pada metode sampling yang digunakan merupakan teknik *non probability sampling* yang tidak menentukan jumlah populasi sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological wellbeing* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z yang bekerja di Cafe. Hal tersebut menginterpretasikan Semakin tinggi *psychological wellbeing*, maka akan semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological wellbeing*, maka akan semakin rendah *work engagement*. Selain itu, berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan generasi Z yang menjadi subjek peneliti memiliki tingkat *work engagement* dan *psychological wellbeing* yang tinggi.

Penelitian ini menyarankan agar subjek dengan tingkat *work engagement* tinggi dan sedang tetap menjaga *psychological wellbeing* untuk menghindari tekanan kerja, sementara subjek dengan *work engagement* rendah perlu mengenali kondisi psikologisnya dan mencari cara meningkatkannya, dengan cara seperti manajemen stres atau dukungan sosial. Perusahaan disarankan menciptakan budaya kerja yang suportif serta menyediakan pelatihan untuk meningkatkan *psychological wellbeing* karyawan agar *work engagement* mereka meningkat. Selain itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor lain yang berkontribusi lebih besar terhadap *work engagement*, mengingat *psychological wellbeing* hanya memiliki pengaruh sebagian dan masih ada faktor lain yang lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20002>
- Azwar, S. (2019). Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baes, J. O., Naparota, L. C., Cabalida, E. S., Bellino, S. G., & Bellino, L. B. G. (2023). Basic Psychological Need Frustration and *Work Engagement* of Employees in Andres Bonifacio College, Inc. *International Journal of English Literature and Social Sciences (IJELS)*, 8(1). <https://dx.doi.org/10.22161/ijels.81.4>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139-157.
- Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement: better business performance through staff satisfaction*. Kogan Page Publishers.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1).
- García-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89-98.
- Halimah, Nor (2021) Analisis faktor faktor kepuasan kerja karyawan pada cafe kevin banjarbaru. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291-304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara *Psychological wellbeing* Dengan *Work Engagement* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23-29.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *KnE Social Sciences*, 4(15), 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458.
- Paramitta, A., Putra, A., & Sarinah, S. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being Pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philantropy: Journal of Psychology*, 4(1).
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 8(2).
- Prabowo, M. L. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Coffee Shop di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).

- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1-10.
- Ramadhanty, L., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Kependidikan Honorar di Sekolah. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 3, No. 1, pp. 91-100).
- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. 2021 Hubungan Antara *Psychological wellbeing* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(3).
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 2990-3000.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & organization development journal*, 31(4), 324-336.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to *psychological wellbeing*. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39.
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara *Psychological wellbeing* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Smk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195-209.
- Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57-67.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193.
- Tondang, G. A., Nasution, M. L. I., & Dharma, B. (2023). Pengaruh Suasana Cafe, Harga, Variasi Menu Terhadap Minat Kunjungan Konsumen (Studi Kasus: Dbest Cafe Tuamang). *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), 15-26.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well being*. New York : Nova Science Publishers, Inc.