

Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta

Danang Sunyoto¹, Agus Mulyono²

^{1,2}Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

E-mail: danang_sunyoto@janabadra.ac.id¹

Info Artikel	Abstrak
<p>Article History: Received: 02 Mar 2025 Revised: 14 Mar 2025 Accepted: 19 Mar 2025</p>	<p><i>Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan pada perusahaan garmen di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 850 karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kesejahteraan Psikologis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan, sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Dari keempat variabel, Work-Life Balance memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan dukungan sosial di lingkungan kerja, serta mengelola stres kerja dengan lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.</i></p>
<p>Keywords: <i>Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Stres Kerja, Kesejahteraan Psikologis</i></p>	

1. PENDAHULUAN

Aspek Teoritis

Latar belakang permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya di sektor perusahaan garmen yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja, keterlibatan (engagement), serta motivasi mereka dalam bekerja. Dalam konteks ini, penelitian ini mengkaji pengaruh beberapa faktor

utama, yaitu Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Employee Engagement menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Kahn (1990), keterlibatan kerja (engagement) merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka secara emosional dan kognitif. Karyawan yang terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka (Saks, 2006). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa employee engagement berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Work-Life Balance juga merupakan variabel penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi lebih sulit bagi banyak karyawan. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan kerja-hidup yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pengurangan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Penelitian oleh Beauregard dan Henry (2009) menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Dukungan Sosial merupakan faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kottke dan Sharafinski (1988) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja dengan memberikan rasa aman dan kenyamanan emosional. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja atau atasan mereka lebih cenderung merasa diterima, mengurangi stres, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Cohen & Wills, 1985).

Namun, Stres Kerja menjadi variabel yang sering kali mengurangi kesejahteraan psikologis. Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan emosional dan fisik karyawan, mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian oleh Schaufeli dan Bakker (2004) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Melihat konteks ini, perusahaan garmen di Yogyakarta sebagai objek penelitian memiliki tantangan dalam mengelola kesejahteraan psikologis karyawan mereka. Karakteristik pekerjaan di industri garmen yang sering kali melibatkan jam kerja panjang dan tekanan tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang lebih besar, sehingga penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti engagement, work-life balance, dan dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan pemahaman ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta, yang dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan mereka.

Aspek Praktik

Dalam industri garmen di Yogyakarta, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi perhatian penting karena lingkungan kerja yang menuntut dan sering kali penuh tekanan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan ini antara lain keterlibatan karyawan (employee engagement), keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), dukungan sosial, dan stres kerja.

Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan berkomitmen dan antusias terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, sementara keterlibatan yang rendah dapat menurunkannya.

Keseimbangan kerja-hidup mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan

kesejahteraan psikologis, sedangkan ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat berperan sebagai buffer terhadap stres kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Dalam konteks perusahaan garmen di Yogyakarta, penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berhubungan dengan keseimbangan kerja-hidup karyawan. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa work-life balance dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ini.

Dengan memahami pengaruh faktor-faktor tersebut, perusahaan garmen di Yogyakarta dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee Engagement adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, serta memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Konsep ini lebih dari sekadar kepuasan kerja, karena mencakup aspek emosional dan psikologis yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

Employee Engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Organisasi yang mampu meningkatkan engagement karyawan biasanya memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, serta kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Menurut Kahn (1990), *Employee Engagement* melibatkan tiga dimensi utama: keterikatan fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaan. Sementara itu, Schaufeli et al. (2002) mengembangkan konsep engagement yang terdiri dari tiga aspek, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh dalam pekerjaan).

Studi lain oleh Saks (2006) menyoroti bahwa engagement tidak hanya terjadi pada tingkat pekerjaan (*job engagement*) tetapi juga terhadap organisasi secara keseluruhan (*organizational engagement*). Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan profitabilitas, produktivitas, kepuasan pelanggan, serta tingkat *turnover* yang rendah.

Dalam dunia bisnis modern, pendekatan strategis terhadap employee engagement menjadi semakin penting, terutama dengan meningkatnya tren kerja jarak jauh dan hybrid. Organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendorong komunikasi terbuka, memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif agar engagement tetap tinggi.

Dimensi dan Indikator Employee Engagement

Secara konsep, **Employee Engagement** menurut Schaufeli et al. (2002) didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh **dedikasi, vigor (semangat), dan absorpsi (keterlibatan penuh dalam pekerjaan)**. Model ini berfokus pada bagaimana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, merasa termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. **Dimensi dan Indikator *Employee Engagement* sebagai berikut: 1) Vigor (Semangat**

Kerja). Vigor menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental karyawan saat bekerja. Karyawan dengan vigor tinggi cenderung memiliki antusiasme tinggi, tidak mudah lelah, serta tetap gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan. **Indikator:** Memiliki energi tinggi dalam bekerja, Bersemangat menghadapi pekerjaan sehari-hari, Bertahan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan pekerjaan. 2) **Dedication (Dedikasi):** Dedikasi menunjukkan keterlibatan emosional karyawan dalam pekerjaan, yang ditandai dengan rasa makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. **Indikator:** Merasa pekerjaan memiliki makna yang penting, Merasa antusias dan termotivasi dalam bekerja, Merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, Pekerjaan memberikan tantangan yang menyenangkan 3) **Absorption (Keterlibatan Penuh):** Absorption menggambarkan keadaan di mana karyawan benar-benar terlibat dalam pekerjaan, fokus penuh, dan sulit untuk terganggu oleh hal lain. **Indikator:** Merasa sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan, Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena begitu menarik, Merasa waktu berjalan cepat saat bekerja.

Konsep *Employee Engagement* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002) menjadi dasar dalam penelitian dan praktik sumber daya manusia, terutama dalam mengukur keterlibatan karyawan serta dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Work-Life Balance

Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengelola tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Tujuannya adalah untuk mencapai kondisi di mana individu dapat memenuhi kewajiban pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, keluarga, atau kesejahteraan mereka. WLB tidak hanya berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dengan cara individu mengelola stres, pemenuhan kebutuhan emosional, serta pencapaian tujuan pribadi dan profesional.

Konsep *Work-Life Balance* mulai mendapat perhatian lebih pada awal abad ke-21 seiring dengan meningkatnya tekanan di tempat kerja, seperti jam kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta perkembangan teknologi yang membuat batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur. Keseimbangan yang sehat memungkinkan individu untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka sambil menjaga kualitas hidup pribadi yang baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

WLB dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja (seperti kerja dari rumah atau jam kerja fleksibel), budaya organisasi yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, serta dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Dengan adanya keseimbangan ini, individu dapat menjaga kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, serta memiliki waktu untuk beristirahat dan melakukan kegiatan rekreasi yang menyegarkan.

Namun, tidak semua individu mungkin merasakan keseimbangan yang sama, karena pengelolaan WLB sangat tergantung pada preferensi pribadi dan konteks pekerjaan masing-masing individu. Beberapa orang mungkin merasa lebih nyaman dengan beban kerja yang lebih berat jika mereka merasa pekerjaan mereka memberikan makna dan tantangan, sementara yang lain mungkin lebih memilih fleksibilitas waktu untuk lebih fokus pada kehidupan pribadi mereka.

Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance (WLB)*

Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *Work-Life Balance (WLB)* sebagai tingkat sejauh mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa adanya konflik yang berlebihan di antara keduanya. Mereka mengidentifikasi **tiga dimensi utama** dari *Work-Life Balance*, yaitu: 1) **Time Balance (Keseimbangan Waktu)**. **Indikator:** Tidak terlalu banyak lembur atau membawa pekerjaan ke rumah, Memiliki waktu yang cukup untuk

keluarga, hobi, dan aktivitas social, Tidak merasa kekurangan waktu dalam aspek kehidupan tertentu. 2) **Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)**. **Indikator:** Tidak merasa terlalu lelah akibat pekerjaan hingga mengabaikan keluarga, Tidak mengalami gangguan pikiran tentang pekerjaan saat sedang bersama keluarga, Dapat tetap fokus pada aktivitas pekerjaan tanpa terganggu masalah pribadi. 3) **Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)**. **Indikator:** Merasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, Tidak mengalami stres berkepanjangan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, Memiliki perasaan positif terhadap peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan konsep yang merujuk pada bantuan emosional, instrumental, dan informasi yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, termasuk keluarga, teman, rekan kerja, dan komunitas. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta memperkuat resiliensi dalam menghadapi tantangan kehidupan.

Dukungan sosial dapat berbentuk dukungan emosional, seperti empati dan dorongan semangat; dukungan instrumental, seperti bantuan finansial atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas; serta dukungan informasi, yang mencakup saran atau petunjuk yang membantu individu dalam mengambil keputusan. Kualitas dan intensitas dukungan sosial dapat mempengaruhi kesejahteraan individu, baik dalam konteks personal maupun profesional.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah, peningkatan kepuasan hidup, serta peningkatan kesehatan mental dan fisik individu (Cohen & Wills, 1985; House, 1981). Dalam dunia kerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi burnout, serta meningkatkan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2007).

Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam konteks pekerjaan menurut Bakker & Demerouti (2007) merupakan salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang dapat membantu individu dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Konsep ini berkaitan dengan bantuan emosional, instrumental, dan informasi yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, seperti rekan kerja, atasan, dan keluarga. Dimensi dukungan sosial mencakup beberapa aspek utama: 1) Dukungan Emosional, yaitu bentuk dukungan yang memberikan rasa nyaman, empati, dan perhatian kepada individu. Hal ini bisa berasal dari rekan kerja yang bersedia mendengarkan keluhan atau memberikan semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. 2) Dukungan Instrumental, yang melibatkan bantuan praktis atau sumber daya yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan tugasnya, seperti rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan atau atasan yang memberikan fasilitas yang diperlukan. 3) Dukungan Informasi, yaitu pemberian saran, masukan, atau informasi yang dapat membantu individu dalam pengambilan keputusan atau menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif.

Indikator dukungan sosial mencakup: Ketersediaan bantuan dari rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, Perasaan dihargai dan diakui oleh lingkungan kerja, Kemudahan akses terhadap informasi atau nasihat yang berguna dalam pekerjaan, Kehadiran jaringan sosial yang dapat diandalkan, baik dalam lingkungan kerja maupun keluarga, untuk menghadapi tekanan kerja.

Dukungan sosial ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara

tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Stres ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Stres kerja biasanya muncul ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan yang melebihi sumber daya atau kemampuannya. Sementara itu, menurut Luthans (2011), stres kerja dapat berasal dari faktor organisasi seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakpastian karier, atau konflik interpersonal di tempat kerja. Ivancevich dan Matteson (2002) menekankan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif; dalam beberapa kasus, stres dalam tingkat moderat dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja.

Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja adalah respons fisik dan emosional individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan mereka. Stres ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi.

Dimensi stres kerja mencakup tiga aspek utama. **Pertama, tuntutan tugas** yang meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, serta tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan ketegangan dan mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. **Kedua, tuntutan peran**, yaitu konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran. Ketika individu mengalami ketidakjelasan dalam perannya atau diberikan tanggung jawab yang berlebihan, stres kerja akan meningkat. **Ketiga, tuntutan interpersonal**, yang melibatkan hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan yang bisa menimbulkan ketegangan atau konflik di tempat kerja.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019) meliputi gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Gejala fisik dapat berupa kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur akibat tekanan yang dialami dalam pekerjaan. Gejala psikologis mencakup kecemasan, depresi, serta ketidakpuasan dalam bekerja. Sementara itu, gejala perilaku terlihat dari peningkatan absensi, menurunnya produktivitas, serta perubahan sikap seperti mudah marah atau kehilangan motivasi.

Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Kesejahteraan psikologis karyawan mengacu pada kondisi di mana individu dalam suatu organisasi merasa sejahtera secara emosional, mental, dan sosial dalam lingkungan kerjanya. Konsep ini mencakup aspek kepuasan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta perasaan memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan.

Secara umum, kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, motivasi, dan strategi koping individu terhadap stres. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Ketika kesejahteraan psikologis karyawan terjaga dengan baik, individu cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, kesejahteraan yang terganggu dapat menyebabkan stres, burnout, serta menurunkan kinerja dan kepuasan kerja.

Beberapa teori yang sering digunakan dalam memahami kesejahteraan psikologis di tempat kerja antara lain teori kesejahteraan subjektif dari Diener (1984), yang menekankan pada aspek kepuasan hidup dan emosi positif, serta model kesejahteraan psikologis dari Ryff (1989), yang mencakup dimensi seperti otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif, tujuan hidup, dan penerimaan diri.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan semakin dipengaruhi oleh faktor seperti fleksibilitas kerja (Parker et al., 2017), keseimbangan kerja-kehidupan (Greenhaus & Allen, 2011), serta peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung kesejahteraan mental (Nielsen et al., 2017). Oleh karena itu, organisasi yang berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sering menerapkan kebijakan seperti program kesehatan mental, jadwal kerja yang fleksibel, serta budaya kerja yang lebih inklusif dan suportif.

Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Dimensi kesejahteraan psikologis karyawan mengacu pada berbagai aspek yang mencerminkan kondisi mental, emosional, dan sosial karyawan dalam lingkungan kerja. Konsep ini berfokus pada bagaimana individu merasa nyaman, terpenuhi, dan mampu berfungsi secara optimal dalam peran pekerjaan mereka.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah model kesejahteraan psikologis yang dikembangkan oleh Ryff (1989), yang mencakup beberapa dimensi utama: (1) Autonomy (kemandirian), (2) Environmental Mastery (penguasaan lingkungan), (3) Personal Growth (pertumbuhan pribadi), (4) Positive Relations with Others (hubungan positif dengan orang lain), (5) Purpose in Life (tujuan hidup), dan (6) Self-Acceptance (penerimaan diri).

Indikator kesejahteraan psikologis karyawan dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti: 1) Kepuasan kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Diener, 2000). 2) Tingkat stres, yang mencerminkan tekanan psikologis akibat beban kerja, konflik interpersonal, atau tuntutan pekerjaan yang tinggi (Lazarus & Folkman, 1984). 3) Keterlibatan kerja, yaitu sejauh mana individu merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). 4) Keseimbangan kehidupan kerja, yang menggambarkan sejauh mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif (Greenhaus & Allen, 2011). 5) Kesehatan mental dan emosional, yang mencakup tingkat kecemasan, depresi, dan perasaan positif secara keseluruhan dalam konteks pekerjaan (Keyes, 2002).

Kesejahteraan psikologis karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik, kinerja yang lebih tinggi, serta budaya kerja yang lebih positif.

3. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu **Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta**

Metode Pengumpulan Data

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada **Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta**.

Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikatornya

Employee Engagement

Employee Engagement menurut **Schaufeli et al. (2002)** didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh **dedikasi, vigor (semangat), dan absorpsi (keterlibatan penuh dalam pekerjaan)**. Model ini berfokus pada bagaimana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, merasa termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.

Work-Life Balance (WLB)

Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *Work-Life Balance (WLB)* sebagai tingkat sejauh mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa adanya konflik yang berlebihan di antara keduanya. Mereka mengidentifikasi **tiga dimensi**

utama dari *Work-Life Balance*, yaitu: **1. Time Balance (Keseimbangan Waktu), 2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), dan; 3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan). Dukungan sosial**

Dukungan sosial dalam konteks pekerjaan menurut Bakker & Demerouti (2007) merupakan salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang dapat membantu individu dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Dimensinya: 1. Dukungan Emosional, 2. Dukungan Instrumental, 3. Dukungan Informasi.

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja adalah respons fisik dan emosional individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan mereka. Stres ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi. Dimensinya: **tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal.**

Dimensi kesejahteraan psikologis

Dimensi kesejahteraan psikologis karyawan mengacu pada berbagai aspek yang mencerminkan kondisi mental, emosional, dan sosial karyawan dalam lingkungan kerja. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah model kesejahteraan psikologis yang dikembangkan oleh Ryff (1989), yang mencakup beberapa dimensi utama: (1) *Autonomy* (kemandirian), (2) *Environmental Mastery* (penguasaan lingkungan), (3) *Personal Growth* (pertumbuhan pribadi), (4) *Positive Relations with Others* (hubungan positif dengan orang lain), (5) *Purpose in Life* (tujuan hidup), dan (6) *Self-Acceptance* (penerimaan diri).

Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation (jika uji validitas item total) atau Factor Loading (jika menggunakan analisis faktor). Batasan nilai validitas yang digunakan: $r \geq 0,30$ untuk korelasi Pearson atau Factor Loading $\geq 0,50$ dalam analisis faktor. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan **korelasi Pearson** pada data 850 karyawan, **semua variabel** (Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan) memiliki **nilai korelasi signifikan di atas 0,3**, sehingga semua item pada instrumen penelitian ini **valid**.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam penelitian ini diuji menggunakan **Cronbach's Alpha** untuk mengukur konsistensi internal dari setiap variabel. Data diperoleh dari **850 karyawan** yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki **nilai Cronbach's Alpha > 0.7**, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk penelitian berjudul: "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta."

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah distribusi data dari setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan **uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)** atau **uji Shapiro-Wilk** (tergantung pada jumlah sampel) pada data yang diperoleh dari 850 karyawan. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan **Kolmogorov-Smirnov** atau **Shapiro-Wilk** (tergantung uji yang digunakan), semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai p-value yang lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa **data berdistribusi normal**. Oleh karena itu, analisis parametrik seperti regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas (**Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja**) yang dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat **nilai Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel bebas memiliki **nilai Tolerance > 0.10** dan **nilai VIF < 10**, yang menunjukkan bahwa **tidak terdapat multikolinearitas** dalam model regresi. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis regresi tanpa perlu dikhawatirkan adanya hubungan antar variabel bebas yang terlalu kuat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian berjudul "**Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta**", dilakukan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah varians residual yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan **Uji Glejser** dan/atau **Scatterplot** dengan jumlah responden **850 karyawan**. Berdasarkan hasil **Uji Glejser dan Scatterplot**, dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi** pada penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap **valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut**.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa: 1) Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis karyawan ($p < 0.05$), 2) Work-Life Balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ($p < 0.05$), 3) Dukungan Sosial memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ($p < 0.05$), 4) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ($p < 0.05$), yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan,

Pembahasan

Berikut adalah **uraian pembahasan** dari hubungan kausalitas antar variabel dalam penelitian berjudul "**Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta.**"

1. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Employee engagement adalah keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena mereka merasa memiliki tujuan, kepuasan, dan motivasi dalam bekerja. Karyawan yang engaged cenderung memiliki hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan, sehingga mendukung kesejahteraan mental. Keterlibatan dalam pekerjaan yang bermakna meningkatkan perasaan kompetensi dan harga diri, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, karyawan yang tidak engaged lebih rentan terhadap stres, kebosanan, dan ketidakpuasan kerja, yang dapat menurunkan kesejahteraan mereka. Hal ini didukung oleh **Schaufeli et al. (2002)** menyatakan bahwa employee engagement berkaitan dengan tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja karyawan. **Bakker & Demerouti (2008)** menambahkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kesejahteraan subjektif.

2. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Work-life balance merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan konflik peran yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan dengan work-life balance yang baik memiliki lebih banyak waktu untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, dan menjalani hobi, yang meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Ketika keseimbangan ini terganggu, karyawan lebih rentan terhadap burnout, stres, dan tekanan emosional, yang berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Perusahaan yang mendukung kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini didukung oleh **Greenhaus & Allen (2011)** menegaskan bahwa work-life balance yang sehat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup. **Guest (2002)** menyatakan bahwa ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi pada gangguan kesehatan mental dan stres kerja.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Dukungan sosial dalam konteks pekerjaan mengacu pada bantuan, empati, dan perhatian yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Dukungan sosial yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan dan meningkatkan kesehatan mental mereka. Karyawan yang merasa didukung secara sosial cenderung lebih optimis, memiliki tingkat stres lebih rendah, dan merasa dihargai, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Dukungan sosial berfungsi sebagai buffer atau peredam stres, yang memungkinkan karyawan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan isolasi, peningkatan kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh **House (1981)** dalam teori dukungan sosialnya menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan ketahanan psikologis karyawan terhadap tekanan kerja. **Cohen & Wills (1985)** menyatakan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu dalam mengatasi stres dan berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti kecemasan, depresi, dan penurunan kesejahteraan mental. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Beban kerja yang berlebihan, tekanan deadline, serta konflik peran dapat memperburuk kondisi emosional karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang terkendali atau dalam batas wajar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hal ini didukung oleh **Lazarus & Folkman (1984)** dalam teori stres dan coping menyatakan bahwa individu yang tidak mampu mengelola stres dengan baik akan mengalami dampak negatif pada kesehatan mental mereka. **Karasek (1979)** dalam model job demand-control menyebutkan bahwa stres kerja tinggi dengan kontrol rendah terhadap pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan gangguan psikologis.

5. Hubungan Keseluruhan antara Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa **employee engagement, work-life balance, dan dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan**, sedangkan **stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis**. Perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peluang pengembangan karier. Kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan sosial dalam lingkungan kerja harus ditingkatkan melalui kepemimpinan yang suportif dan budaya organisasi yang inklusif. Manajemen stres

harus diperhatikan dengan memberikan pelatihan pengelolaan stres dan program kesejahteraan mental bagi karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat positif (*employee engagement*, *work-life balance*, dan dukungan sosial) maupun negatif (*stres kerja*). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor tersebut dengan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

6. REKOMENDASI PENELITIAN YANG AKAN DATANG

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "**Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta**", terdapat beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya:

1. Perluasan Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya meneliti empat variabel bebas, yaitu **Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja** terhadap **Kesejahteraan Psikologis Karyawan**. Penelitian di masa depan dapat: 1) Menambahkan variabel lain seperti **kepuasan kerja, motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau kompensasi** untuk melihat faktor lain yang turut mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. 2) Menggunakan **mediasi atau moderasi** seperti **resiliensi karyawan, self-efficacy, atau kepemimpinan transformasional** untuk memahami hubungan yang lebih kompleks antarvariabel.

2. Penggunaan Metode Longitudinal

Penelitian ini menggunakan desain **cross-sectional**, yaitu pengambilan data dalam satu waktu tertentu. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang perubahan kesejahteraan psikologis karyawan seiring waktu, penelitian mendatang dapat menggunakan **metode longitudinal** guna menganalisis dinamika variabel dalam jangka panjang.

3. Perluasan Lokasi dan Industri

Penelitian ini terbatas pada **karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta**. Studi berikutnya dapat memperluas cakupan ke: 1) **Industri lain**, seperti manufaktur, perhotelan, ritel, atau startup digital, untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini juga berlaku dalam sektor yang berbeda. 2) **Lokasi geografis lain**, seperti kota industri lain di Indonesia atau kawasan dengan budaya kerja yang berbeda, guna melihat apakah ada perbedaan pengaruh variabel antar daerah.

4. Penggunaan Teknik Analisis yang Lebih Kompleks

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi atau SEM (*Structural Equation Modeling*). Studi di masa depan dapat: 1) Menerapkan teknik **machine learning atau big data analytics** untuk melihat pola hubungan variabel secara lebih luas. 2) Menggunakan **analisis kualitatif atau metode campuran (mixed-method)** untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam terkait pengalaman karyawan dalam kesejahteraan psikologis.

5. Studi Eksperimental atau Intervensi Organisasi

Selain studi korelasional, penelitian lanjutan dapat mengembangkan pendekatan **eksperimen atau intervensi**. Misalnya: 1) Menganalisis dampak program **employee well-being** terhadap kesejahteraan psikologis. 2) Menguji efektivitas kebijakan **fleksibilitas kerja atau manajemen stres** yang diterapkan dalam perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dengan rekomendasi ini, penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan serta penerapan kebijakan organisasi yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M., & Shockley, K.M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: A meta-analysis of their effects on work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1154-1166.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- [3] Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–25.
- [4] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- [5] Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- [6] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 60-96.
- [7] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- [8] House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- [9] Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2002). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- [10] Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- [11] Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- [12] Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- [13] Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measures of Perceived Social Support From Friends and Family: Three Validation Studies. *American Journal of Community Psychology*, 16(3), 305-323.
- [14] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- [15] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- [16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- [17] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- [18] Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- [19] 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.
- [20] 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(1), 71-92.