

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, KEAMANAN LINGKUNGAN
KERJA DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI
KECAMATAN SUKOLILO, KECAMATAN GUBENG DAN
KECAMATAN RUNGKUT**

Safira Kharisma Putri

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
safsafkharismaputri@gmail.com

Tri Andjarwati

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
triandjarwati@untag_sby.ac.id

ABSTRACT

This research examines the effect of work engagement, workplace safety, and employee well-being on employee performance in the General Affairs and Staffing Subdivision of Sukolilo, Gubeng, and Rungkut Districts. The study is motivated by a decline in employee performance, reflected in delays in task completion, reduced work motivation, and discomfort in the working environment. A quantitative research design with a survey method was applied, involving all 36 employees as respondents through a saturated sampling technique. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire. Work engagement was assessed through vigor, dedication, and absorption; workplace safety was measured by management commitment, safety communication, training, employee participation, and physical work conditions; while employee well-being covered physical, psychological, and social dimensions. The collected data were analyzed using validity and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results are expected to provide empirical insights into factors influencing employee performance within district-level government institutions. This study contributes theoretically to the development of Human Resource Management (HRM) literature in the public sector and practically offers recommendations for district administrations to enhance employee performance through improved engagement, workplace safety, and employee well-being.

Keywords: *Work Engagement, Workplace Safety, Employee Well-Being, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work engagement, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sukolilo, Gubeng, dan Rungkut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja pegawai yang ditunjukkan

melalui keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya motivasi kerja, serta kurang optimalnya kenyamanan lingkungan kerja. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini, dengan seluruh pegawai berjumlah 36 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert. Variabel work engagement diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption; keamanan lingkungan kerja melalui komitmen manajemen, komunikasi keselamatan, pelatihan, keterlibatan pegawai, serta kondisi fisik lingkungan kerja; sedangkan employee well-being diukur berdasarkan aspek fisik, psikologis, dan sosial. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah di tingkat kecamatan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor publik serta manfaat praktis bagi pemerintah kecamatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan keterlibatan kerja, keamanan lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: *Work Engagement, Keamanan Lingkungan Kerja, Employee Well-Being, Kinerja Karyawan.*

A. PENDAHULUAN

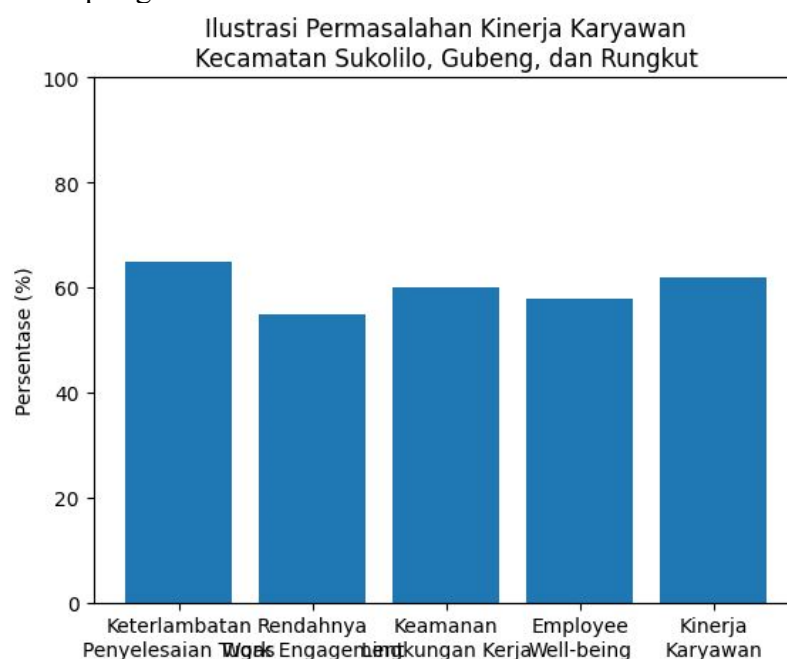
Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja aparatur sipil negara menjadi indikator utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja aparatur pemerintah menjadi kebutuhan strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis karena berada di garis terdepan dalam pelayanan publik. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berfungsi sebagai pendukung utama dalam administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta kelancaran operasional organisasi. Tingginya tuntutan pelayanan publik, kompleksitas administrasi, serta keterbatasan sumber daya manusia menuntut pegawai kecamatan untuk bekerja secara optimal dan profesional.

Dalam praktiknya, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Salah satu faktor psikologis yang berperan penting adalah work engagement. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Pegawai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki energi kerja yang lebih besar, komitmen yang kuat, serta kinerja yang lebih baik.

Selain itu, keamanan lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman mencerminkan kemampuan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan minim risiko. Dessler (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih fokus dan produktif.

Employee well-being juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan pegawai mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Warr (2012) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang baik akan mendorong sikap kerja positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.



Gambar 1. Kondisi Empiris

Berdasarkan kondisi empiris yang ditunjukkan pada Gambar 1., masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sukolilo, Gubeng, dan Rungkut, terutama pada indikator keterlambatan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas kerja belum sepenuhnya optimal. Rendahnya tingkat work engagement, employee well-being, serta aspek keamanan lingkungan kerja turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work engagement, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta, sehingga kajian empiris pada sektor pemerintahan tingkat kecamatan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah di tingkat kecamatan.

Work Engagement

Schaufeli dan Bakker (2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan, yang tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan tingginya energi serta daya tahan mental pegawai dalam bekerja, *dedication* menunjukkan keterlibatan emosional berupa antusiasme dan rasa bangga terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menunjukkan tingkat fokus dan keterlibatan penuh pegawai saat menjalankan tugas.

Keamanan Lingkungan Kerja

Zohar (2010) menjelaskan bahwa keamanan lingkungan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi memberikan perlindungan, keselamatan, dan dukungan terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang aman mampu menciptakan rasa nyaman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Employee Well-Being

Robertson dan Cooper (2011) menjelaskan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi kesejahteraan pegawai yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk mengelola tekanan kerja secara lebih efektif.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei guna menganalisis pengaruh *work engagement*, keamanan lingkungan kerja, dan *employee well-being* terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sukolilo, Gubeng, dan Rungkut. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel secara empiris dan objektif melalui analisis statistik.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di ketiga kecamatan tersebut, dengan jumlah total 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden, mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel *work engagement* diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*; keamanan lingkungan kerja diukur melalui komitmen keselamatan, komunikasi keselamatan, pelatihan, keterlibatan pegawai, serta kondisi fisik lingkungan kerja; *employee well-being* diukur melalui aspek fisik, psikologis, dan sosial; sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja. Seluruh item pernyataan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Proses analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian, khususnya kuesioner, dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung setiap item pernyataan dengan nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan *r* tabel. Validitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian relevan dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, diperoleh derajat kebebasan (*df*) sebesar 34, sehingga nilai *r* tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,329.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang relatif sama ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang serupa. Dengan demikian, reliabilitas mencerminkan tingkat keandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.93651184
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.103
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.423
	99% Confidence Lower Bound	0.410
	Interval Upper Bound	0.435

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

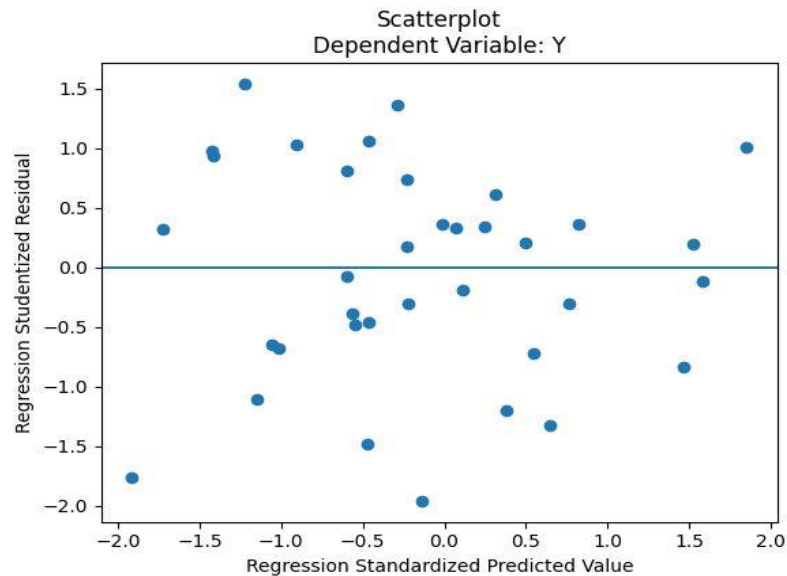
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih.

Uji Multikorelitas

Tabel 2. Uji Multikorelitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>work engagement (X1)</i>	0.611	1.637
	<i>Keamanan lingkungan kerja (X2)</i>	0.477	2.098
	<i>employee well-being (X3)</i>	0.726	1.377

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel *work engagement* sebesar 0,611, *keamanan lingkungan kerja* sebesar 0,477, dan *employee well-being* sebesar 0,726, yang seluruhnya berada di atas

batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel adalah 1,637; 2,098; dan 1,377, yang semuanya berada di bawah nilai 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model dinyatakan layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis regresi berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	0.444	3.308		0.134	0.894
<i>work engagement</i> (X1)	0.282	0.125	0.291	2.251	0.031
Keamanan lingkungan kerja(X2)	0.430	0.151	0.417	2.849	0.008
<i>employee well being</i> (X3)	0.315	0.123	0.303	2.554	0.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,444 + 0,282X_1 + 0,430X_2 + 0,315X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa work engagement, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 0,444 menunjukkan tingkat kinerja dasar ketika seluruh variabel independen dianggap konstan. Secara parsial, work engagement memiliki koefisien sebesar 0,282, keamanan lingkungan kerja memiliki koefisien terbesar yaitu 0,430, dan employee well-being memiliki koefisien sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Tabel 4. Uji parsial (t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	0.444	3.308		0.134	0.894
<i>work engagement</i> (X1)	0.282	0.125	0.291	2.251	0.031
Keamanan lingkungan kerja (X2)	0.430	0.151	0.417	2.849	0.008
<i>employee well being</i> (X3)	0.315	0.123	0.303	2.554	0.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 32 dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,037. Hasil pengujian menunjukkan bahwa work engagement memiliki nilai t hitung sebesar 2,251

dengan signifikansi 0,031, keamanan lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,849 dengan signifikansi 0,008, dan employee well-being memiliki nilai t hitung sebesar 2,554 dengan signifikansi 0,016. Seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 diterima.

Uji Simultan (f)

Tabel 5. Uji simultan (f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.747	3	89.916	21.922	.000 ^b
	Residual	131.253	32	4.102		
	Total	401.000	35			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), employee well-being (X3), *work engagement* (X1), Keamanan lingkungan kerja (X2)

Hasil uji simultan melalui ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 21,922 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan jumlah variabel independen sebanyak tiga dan jumlah responden 36 orang, diperoleh nilai F tabel sebesar $\pm 2,90$ pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement*, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis simultan (H4) dinyatakan diterima dan model regresi layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	0.673	0.642	2.02525

a. Predictors: (Constant), employee well being (X3), *work engagement* (X1), Keamanan lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work engagement*, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being. Sementara itu, sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Dengan demikian, model

regresi memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel work engagement menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,251 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,031 yang berada di bawah batas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang terbentuk bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Keamanan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel keamanan lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,849 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa keamanan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel employee well-being memiliki nilai t hitung sebesar 2,554 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,016 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif yang terbentuk menandakan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh *Work engagement*, Keamanan Lingkungan Kerja dan *Employee well-being* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan melalui uji F, variabel work engagement, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran yang penting dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work engagement, keamanan lingkungan kerja, dan employee well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sukolilo, Gubeng, dan Rungkut, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur kecamatan dapat dicapai melalui penguatan keterlibatan kerja karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta pemenuhan kesejahteraan karyawan secara fisik, psikologis, dan sosial.

Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung efektivitas kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Warr, P. (2012). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Psychology Press.
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522.