

Pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT X

Aulia Dwi Safitri*, Muhammad Husain

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: aulia.21020@mhs.unesa.ac.id

Abstract

PT X, established in 2021, is a culinary company in the food and beverage industry. This study aims to examine the effect of psychological well-being on employee performance using work engagement as mediating variable in employees of PT X. A quantitative approach was used in this study with a saturated sampling technique involving 83 initial respondents; 79 respondents were analysed, while 4 respondents were excluded because they did not participate in completing the questionnaire. Structural Equation Modelling was used for data analysis with assistance of SmartPLS 3.2.9 software to obtain objective results in testing the influence between variables. The results of data processing and hypothesis testing provided empirical evidence that psychological well-being has a positive and significant effect on employee performance, psychological well-being has a positive and significant effect on work engagement, work engagement has a positive and significant effect on employee performance, and work engagement significantly mediates the effect of psychological well-being on employee performance. This implies that companies need to improve the psychological well-being of employees by encouraging work engagement, which will have a positive impact on improving employee performance.

Keywords: employee performance, food and beverage industry, psychological well-being, sem-pls, work engagement.

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n1.p101-114>

Received: March 13, 2026; Revised: February 26, 2026; Accepted: March 13, 2026; Available online: March 16, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Industri *food and beverage* Indonesia tumbuh sebesar 21.13% pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Peningkatan yang signifikan memberikan potensi bagi pelaku usaha *food and beverage* untuk berekspansi dan mengembangkan bisnisnya (Nasution et al., 2023). Hal tersebut mendorong kemunculan berbagai pelaku usaha baru, yang memperketat tingkat persaingan dalam industri. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berfokus pada meningkatkan output produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (Pratama & Guspa, 2024). Peran sumber daya manusia menjadi aset utama perusahaan yang memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Tantangan utama dalam manajemen perusahaan adalah memastikan sumber daya manusia memiliki kinerja baik karena perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya apabila memiliki *employee performance* yang buruk. Buruknya *employee performance* akan membuat perusahaan mengalami kemunduran dan krisis (Yolande, 2024).

Employee performance mencerminkan hasil dari apa yang telah dikerjakan, baik berupa output *tangible* maupun *intangible*, guna mencapai target yang telah ditentukan berdasarkan waktu yang ditetapkan (Husain et al., 2022). Secara keseluruhan, *employee performance* dievaluasi berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja mereka, mulai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja,

relevansi hasil kerja tanpa mengabaikan volume, dan pelaksanaan tugas yang terampil merupakan komponen *employee performance* (Jufrizen dkk., 2024).

Psychological well-being dapat dianggap sebagai aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*. *Psychological well-being* didefinisikan sebagai keadaan mental yang ideal, diidentifikasi melalui pengalaman emosi positif, hubungan interpersonal yang bermakna, pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan, serta adanya tujuan hidup yang jelas dan otonomi dalam menjalani kehidupan (Godinic et al., 2020). Perusahaan dapat mencapai *goals* organisasi apabila memperhatikan *psychological well-being* karyawan, karena *psychological well-being* memiliki dampak pada naik turunnya *employee performance* dalam bertindak laku, pengambilan keputusan, interaksi dengan antar pekerja, dan kehidupan sosial karyawan (Briankusuma & Izzati, 2022).

Berdasarkan hasil dari delapan penelitian, enam di antaranya menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *employee performance* (Jalil et al., 2020; Prasetyo et al., 2023; Salmiati & Endratno, 2023; Sofyanty & Setiawan, 2020; Sulaikah et al., 2021). Sementara dua penelitian yang dilakukan oleh Rijal & Adbullah (2020) dan Pashiera & Budiono (2023) menunjukkan bahwa tidak menemukan pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance*.

Psychological well-being juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*. *Work engagement* diakui sebagai kondisi positif dan memuaskan yang berhubungan erat dengan kesejahteraan afektif-motivasi dalam konteks pekerjaan yang dianggap keterbalikan dari *job burnout* yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental (Shamsi et al., 2021). Jika seorang karyawan merasa terikat atau *engaged* dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki konsentrasi yang tinggi dan selalu ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. Berdasarkan hasil dari lima penelitian, empat di antaranya menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement* (Amalia & Budiono, 2021; Islamy & Widawati, 2023; Paramitta et al., 2020; Zafirah & Budiono, 2024). Dan satu penelitian yang mengemukakan bahwa *psychological well-being* tidak mampu memengaruhi *work engagement* (Utami, 2020).

Work engagement adalah variabel yang juga dapat memengaruhi *employee performance* selain *psychological well-being*. Dalam konteks *employee performance*, *work engagement* memiliki peran penting didalamnya. *Work engagement* yang tinggi meningkatkan kolaborasi antar tim, memperkuat hubungan kerja, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, karyawan yang *engaged* lebih resisten terhadap perubahan, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi tantangan baru.

Temuan penelitian oleh Rabuana & Yanuar (2023), mengungkapkan bahwa *work engagement* karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, di mana mereka lebih berenergi, fokus, berdedikasi pada tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan melakukan *work engagement*, yaitu inisiatif dan tanggungjawab bersama akan memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan dan menetapkan mekanisme penyelesaian tugasnya sendiri secara efektif yang akan memengaruhi *employee performance* (Jufrizen et al., 2024). Hal tersebut membuktikan bahwa *work engagement* dapat memengaruhi *employee performance*. Temuan penelitian lain menyatakan bahwa *work engagement* dapat memengaruhi *employee performance* (Hendrik et al., 2021; Salmiati & Endratno, 2023; Setyawati & Nugrohoseno, 2019). Hal ini bertentangan dengan temuan Sarah & Eryandra (2024) dan Insan & Masmarulan (2021), mengemukakan bahwa *employee performance* tidak terpengaruh secara signifikan oleh *work engagement*.

Work engagement dapat memengaruhi *employee performance* dan berfungsi sebagai mediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance*. Hal tersebut didukung berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pashiera & Budiono (2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance*.

Penelitian ini dilakukan di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage*. Perusahaan ini dikenal melalui brand utamanya, yaitu Geprekinaja. Geprekinaja merupakan brand

kuliner dari PT X yang mengusung konsep *take away* yang menyajikan menu ayam geprek secara praktis. Pertumbuhan perusahaan tercermin dari dukungan sejumlah investor, sehingga perusahaan mampu mengoperasikan outlet dan tersebar di Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. PT X mengalami pertumbuhan yang signifikan setiap tahunnya. Pertumbuhan tersebut tidak hanya mencerminkan ekspansi outlet, akan tetapi juga kinerja internal perusahaan. Meskipun perusahaan telah mencapai target pembukaan outlet, terdapat outlet-outlet yang harus tutup pada tahun 2024 sebanyak 31 outlet. Keputusan penutupan outlet diambil setelah melalui proses evaluasi, yang dilakukan berdasarkan hasil kinerja sumber daya manusia yang dinilai belum optimal dalam mendukung pencapaian standar operasional dan target bisnis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dan supervisor pada PT X, perusahaan berusaha memfasilitasi karyawan dengan program-program untuk meningkatkan *employee performance* melalui peningkatan *psychological well-being* karyawan, salah satunya mengembangkan potensi (*personal growth*) karyawan melalui training bagi semua karyawan, namun masih belum optimal dan terdapat beberapa hambatan. Selain itu, peningkatan *psychological well-being* pada PT X telah dilakukan dengan program *welfare* (olahraga bersama akhir pekan) yang menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan *positive relationship with others*. Hubungan interpersonal yang positif berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang sehat secara emosional dan mendukung *psychological well-being* maupun *work engagement*. Namun program ini terhenti hingga saat ini karena tingkat partisipasi yang rendah akibat beban kerja, sehingga kesempatan untuk membangun dan memperkuat hubungan interpersonal hilang. Akibatnya sumber daya sosial yang seharusnya meningkatkan *work engagement* tidak terbentuk secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor perusahaan memulai sesi kerja dengan diawali program DRM (*Daily Routine Meeting*) yang dilakukan pada pukul 8 pagi, dimana seluruh karyawan harus datang sebelum jam 8 pagi untuk berkumpul di ruang tertentu. Program ini dilakukan untuk menstimulus emosional dan motivasional yang dapat meningkatkan antusiasme dan kebanggaan terhadap perusahaan. Program ini juga bertujuan untuk mendorong karyawan untuk hadir dan meminimalisir keterlambatan yang dapat meningkatkan *employee performance* melalui dimensi kehadiran. Meskipun program ini berdampak positif terhadap peningkatan antusiasme dan kebanggaan karyawan, namun pada aspek kehadiran masih terdapat karyawan yang datang terlambat. Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berusaha meningkatkan *work engagement* yang diharapkan akan meningkatkan *employee performance*. Namun, program ini masih belum optimal untuk meningkatkan *employee performance*. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan fenomena *gap* dan *research gap* yang telah dipaparkan diatas, dengan judul “Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Employee performance* melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT X.”

Kajian Pustaka

Psychological Well-being

Psychological well-being adalah suatu konsep multidimensional yang memiliki banyak aspek, di mana individu memiliki kemampuan secara konsisten untuk mengembangkan potensi mereka, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, mengatasi berbagai tekanan sosial, menerima dirinya apa adanya, memiliki tujuan dalam hidup, dan mengendalikan lingkungan eksternal mereka (Ryff, 1989). *Psychological well-being* adalah keadaan mental yang seimbang, ketika pengalaman emosi negatif diminimalisir dan emosi positif dioptimalkan, sehingga meningkatkan kualitas hidup (Annuar et al., 2023). *Psychological well-being* mencakup peran aktif individu dalam kehidupan, memiliki pemahaman yang kuat mengenai arti hidup mereka, dan mampu membangun relasi (Rochma & Prameswari, 2024). *Psychological well-being* seseorang dapat diukur menggunakan enam dimensi yaitu, *self-acceptance*, *positive relationship with others*, *autonomy*, *enviromental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Work Engagement

Work engagement didefinisikan sebagai pikiran positif, di mana individu merasa *engaged* dan bangga dengan pekerjaannya, ditandai dengan semangat tinggi (*vigor*), perasaan terikat yang kuat (*dedication*), dan fokus yang intens (*absorption*) (Junker et al., 2025). Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka akan memiliki energi dan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Sadiyah et al., 2023). *Work engagement* menggambarkan sejauh mana individu menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari dirinya, berpartisipasi secara aktif dalam proses, dan menilai kinerjanya sebagai bagian dari penilaian dirinya (Fitri & Hurriyati, 2024).

Employee performance

Employee performance mencerminkan hasil dari apa yang telah dikerjakan, baik berupa output *tangible* maupun *intangible*, guna mencapai target yang telah ditentukan berdasarkan waktu yang ditetapkan (Husain et al., 2022). Menurut Putri & Hartono, (2023) *Employee performance* merupakan evaluasi sistematis terhadap pencapaian hasil kerja seorang karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk memberi *feedback* dan mengoptimalkan kinerja di masa depan. *Employee performance* berhubungan positif dengan efektivitas organisasi yang ditandai dengan peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kehadiran, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk bekerja sama (Udin, 2023).

Pengaruh antar Variabel

Beberapa faktor, salah satunya *psychological well-being*, terbukti memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Karyawan dengan kondisi *psychological well-being* yang baik cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga dengan perasaan positif, sehingga karyawan dengan kesejahteraan psikologis tinggi akan meningkatkan efisiensi mereka dalam pekerjaan dan memenuhi tujuan perusahaan (Annuar et al., 2023). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* (Jalil et al., 2020; Prasetyo et al., 2023; Salmiati & Endratno, 2023; Sofyanty & Setiawan, 2020; Sulaikah et al., 2021).

H1: *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Work engagement berkaitan erat dengan persepsi, perilaku, niat, kesehatan dan *psychological well-being*, serta kepribadian individu (Paramitta et al., 2020). *Psychological well-being* merupakan faktor yang bersifat integratif dengan *work engagement*, karena keduanya saling berkaitan secara erat dalam membentuk kualitas keterlibatan karyawan di tempat kerja. Peningkatan *work engagement* cenderung terjadi ketika karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi, yang tercermin dari kondisi psikologis yang positif, perasaan bermakna dalam bekerja, kemampuan mengelola tekanan, serta adanya kepuasan terhadap peran dan lingkungan kerjanya. Dalam kondisi tersebut, karyawan tidak hanya menunjukkan semangat, dedikasi, dan penyerapan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, tetapi juga mampu mempertahankan keterlibatan tersebut secara lebih stabil, konsisten, dan berkelanjutan. Dengan demikian, *work engagement* yang terbentuk bukan sekadar respons sesaat terhadap situasi tertentu, melainkan menjadi keadaan psikologis yang relatif menetap karena didukung oleh kesejahteraan psikologis yang kuat. (Islamy & Widawati, 2023). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* (Amalia & Budiono, 2021; Islamy & Widawati, 2023; Paramitta et al., 2020; Pashiera & Budiono, 2023; Zafirah & Budiono, 2024).

H2 : *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

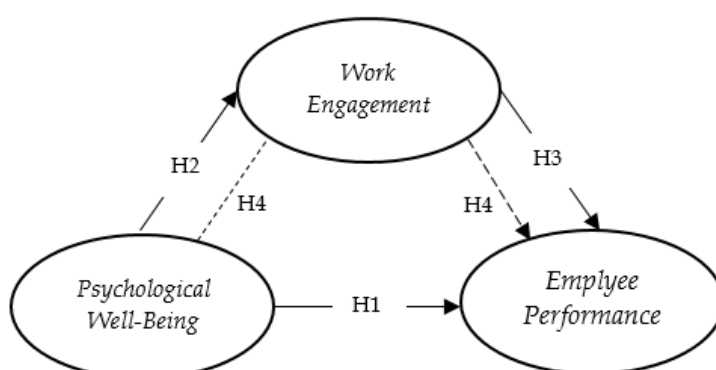
Salah satu faktor yang memengaruhi *employee performance* adalah *work engagement*. *Work engagement* dipandang sebagai salah satu pendorong utama dalam membentuk sikap positif, perilaku kerja yang produktif, serta capaian kinerja yang optimal di lingkungan organisasi. Karyawan yang *engaged* secara aktif umumnya merupakan individu yang penuh energi, memiliki antusiasme tinggi terhadap pekerjaannya, serta menunjukkan tingkat dedikasi dan keterlibatan yang kuat dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya *employee performance*, karena karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terdorong untuk memberikan upaya terbaik secara konsisten. Selain itu, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan, organisasi, maupun rekan kerja, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif. Dari sisi individual, mereka juga umumnya memiliki tingkat kesehatan fisik dan psikologis serta kesejahteraan yang lebih baik, karena keterlibatan kerja yang positif dapat menumbuhkan rasa bermakna, kepuasan, dan keseimbangan emosional dalam bekerja. Lebih lanjut, tingkat absensi pada karyawan yang engaged juga cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak engaged, karena mereka memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan merasa lebih terhubung dengan peran yang dijalankannya dalam organisasi (Shamsi et al., 2021). Karyawan dengan *work engagement* tinggi memperoleh tiga keuntungan: pertama, mereka lebih senang dan antusias, yang meningkatkan penyelesaian tugas dan menghasilkan output berkualitas; kedua, mampu bekerja dengan fokus karena kondisi fisik dan psikologis mereka lebih optimal; ketiga, mereka menyalurkan *engagement* kepada rekan, sehingga memperkuat hubungan tim dan interpersonal yang meningkatkan kinerja (Salmiati & Endratno, 2023). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* (Hendrik et al., 2021; Jufrizen et al., 2024; Rabuana & Yanuar, 2023; Ramadhan & Budiono, 2023; Salmiati & Endratno, 2023; Setyawati & Nugrohoseno, 2019).

H3 : *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Psychological well-being merupakan suatu bagian dari *personal resources* yang mampu mengatasi *job demands*, seperti psikologis, fisik, dan emosional serta mampu mengurangi *work engagement* ketika nilai *psychological well-being* yang dimiliki karyawan rendah (Islamy & Widawati, 2023). *Psychological well-being* yang tinggi mampu meningkatkan *work engagement* dan mampu menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, di mana karyawan bersedia untuk bekerja lebih keras yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan efektivitas kinerja tim. Karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi akan meningkatkan *engaged* karyawan yang mampu menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, di mana karyawan bersedia untuk bekerja lebih keras yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan efektivitas kinerja tim (Azizah & Rositawati, 2024), sehingga *work engagement* mampu memediasi *psychological well-being* terhadap *employee performance* (Pashiera & Budiono, 2023).

H4 : *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *work engagement*.



Sumber: Diolah penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner *online* melalui *google form* sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di PT X. Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian dengan teknik sampling jenuh terhadap 83 responden awal; 79 responden dianalisis, sementara 4 responden tidak diikutsertakan karena tidak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala *likert* 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan bantuan *software* SmartPLS 3.2.9. Tahap analisis meliputi *outer model analysis (convergent validity, composite reliability, dan cronbach's alpha)* dan *inner model analysis (R-Square, uji relevansi prediksi (Q-Square), dan uji kausalitas)*.

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan masa bekerja pada 79 karyawan PT X. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan 22 orang (27.8%) merupakan laki-laki dan 57 (72.8%) merupakan perempuan. Berdasarkan usia terdapat 29 orang (36.7%) berusia < 23 tahun, 36 (45.6%) berusia 24-27 tahun, 9 orang (11.4%) berusia 28-31 tahun, dan 5 orang (96.3%) berusia > 32 tahun. Berdasarkan pendidikan mayoritas karyawan berlatar belakang S1 sebanyak 50 orang (63.3%), lalu 26 orang (32.9%) berlatar belakang SLTA, dan 3 orang (3.8%) berlatar belakang D3. Berdasarkan status pernikahan menunjukkan 61 orang (77.2%) berstatus belum menikah dan 18 orang (22.8%) berstatus menikah. Berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa 58 orang (73.4%) telah bekerja < 1 tahun dan 21 orang (26.6%) telah bekerja > 1 tahun.

Outer Model Analysis

Tabel 1. Outer Model Analysis

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Psychological Well-Being</i>	.509	.878	.839
<i>Work Engagement</i>	.686	.897	.846
<i>Employee performance</i>	.544	.922	.905

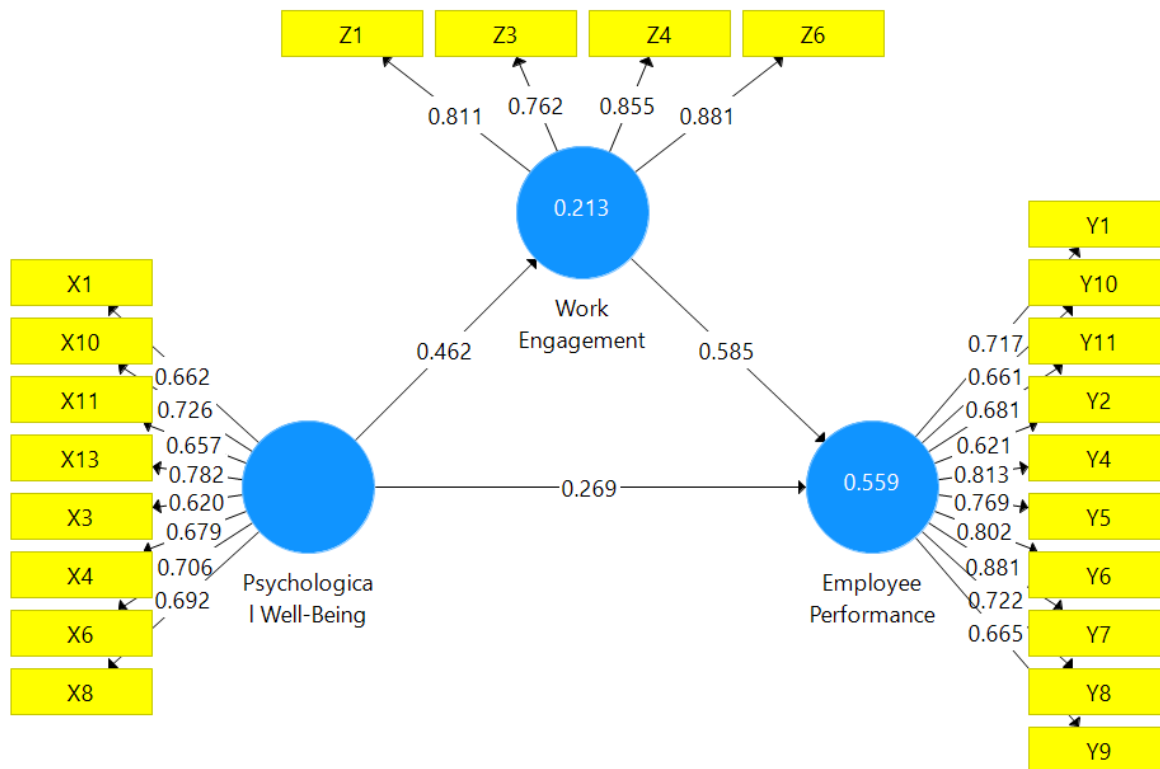
Sumber: Output Smartpls 3.2.9 (2025)

Composite Reliability

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai *composite reliability* variabel memiliki nilai ≥ 0.70 dengan arti bahwa variabel *psychological well-being*, *work engagement*, dan *employee performance* telah memenuhi kriteria *composite reliability*. Dan *cronbach's alpha* variabel *psychological well-being* senilai 0.839, *work engagement* senilai 0.846, dan variabel *employee performance* senilai 0.905. Nilai *cronbach's alpha* setiap variabel berada ≥ 0.70 , sehingga dapat dikatakan baik.

Convergent Validity

Berdasarkan Gambar 2 di bawah menunjukkan hasil *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila besaran *loading* indikator hasilnya lebih dari 0.70, akan tetapi *loading factor* bernilai 0.50 hingga 0.60 masih dapat diterima. Uji *measurement model* pada Gambar 2 menunjukkan *outer loading* item pernyataan variabel *psychological well-being* (X), *work engagement* (Z), dan *employee performance* (Y) bernilai lebih dari 0.60 dapat dikatakan valid. *Convergent validity* juga dapat dikatakan memenuhi kriteria dari nilai $AVE > 0.50$ pada Tabel 2.



Sumber: Output Smartpls 3.2.9 (2025)
Gambar 2. Uji Measurement Model

Uji Relevansi (*Q-Square*)

Hasil uji relevansi (*Q-Square*) menunjukkan hasil $Q^2 > 0$. Hal ini mengindikasikan bahwa model mempunyai *predictive relevance* sedang.

Uji Kausalitas

Uji hipotesis dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai *t-statistics* ≥ 1.96 . Tabel 3 menunjukkan uji hipotesis pertama memiliki nilai original sampel sebesar 0.263 (pengaruh positif) dengan *t-statistics* $2.734 \geq 1.96$ (signifikan). Temuan ini membuktikan bahwa psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Uji hipotesis kedua menyatakan nilai original sampel 0.445 (pengaruh positif) dengan nilai *t-statistics* $5.118 \geq 1.96$ (signifikan). Temuan ini membuktikan bahwa psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

Uji hipotesis ketiga menyatakan nilai original sampel 0.592 (pengaruh positif) dengan nilai *t-statistics* $6.687 \geq 1.96$ (signifikan). Temuan ini membuktikan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Uji hipotesis keempat berdasarkan hasil uji indirect effect menyatakan nilai original sampel 0.263 (pengaruh positif) dengan nilai *t-statistics* $4.406 \geq 1.96$ (signifikan). Temuan ini membuktikan bahwa work engagement dapat memediasi pengaruh psychological well-being terhadap *employee performance*.

Tabel 2. Direct Effect Dan Indirect Effect

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	T-Tabel	Kesimpulan
<i>Psychological well-being</i> → <i>Employee performance</i>	.263	.734	≥ 1.96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Psychological well-being</i> → <i>Work Engagement</i>	.445	.118	≥ 1.96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Work Engagement</i> → <i>Employee performance</i>	.592	.687	≥ 1.96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Psychological well-being</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Employee performance</i>	.263	.406	≥ 1.96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smartpls 3.2.9 (2025)

Pembahasan

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Employee Performace*

Psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* karyawan PT X, maka tingkat *employee performance* mereka akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT X, di mana karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki stabilitas emosi, kejelasan tujuan kerja, dan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih adaptif. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, meminimalkan kesalahan kerja, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi penyelesaian tugas. Sehingga, *psychological well-being* yang stabil mendorong karyawan untuk mempertahankan performa kinerjanya secara berkelanjutan, bukan hanya dalam jangka pendek.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kondisi yang terjadi di PT X. Meskipun perusahaan menunjukkan pertumbuhan yang signifikan melalui ekspansi outlet, penutupan 31 outlet pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia di beberapa unit belum optimal dalam mendukung pencapaian standar operasional dan target bisnis. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa aspek *psychological well-being* karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara merata. Perusahaan telah berupaya meningkatkan *psychological well-being* melalui program pengembangan diri berupa pelatihan dengan alokasi 40 jam per tahun. Namun demikian, pelaksanaan program tersebut masih belum menjangkau seluruh level jabatan secara menyeluruh, sehingga belum semua karyawan memperoleh kesempatan yang setara untuk mengembangkan kompetensi, memperkuat kapasitas diri, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Ketimpangan akses terhadap program pengembangan ini dapat menimbulkan perbedaan dalam kesiapan, kemampuan adaptasi, dan keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menurunkan persepsi karyawan terhadap kontrol atas pekerjaannya, karena mereka merasa belum dibekali secara memadai dengan pengetahuan, keterampilan, dan dukungan yang diperlukan. Apabila situasi ini terus berlangsung, maka hambatan tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mengurangi peluang tercapainya kinerja yang optimal, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Jalil et al. (2020), Sulaikah et al. (2021), Prasetyo et al. (2023), Salmiati & Endratno (2023), dan Sofyanty & Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement*

Psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT X. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* karyawan PT X, maka tingkat *work enegegement* mereka akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Psychological well-being karyawan pada PT X berperan penting dalam meningkatkan *work enegegement*. *Psychological well-being* merupakan kondisi psikologis yang memungkinkan individu

merasa seimbang secara emosional, memiliki makna dalam hidup, serta mampu mengelola tuntutan lingkungan kerja secara adaptif. Karyawan yang berada dalam kondisi sejahtera secara psikologis cenderung memiliki energi kerja yang tinggi (*vigor*), keterikatan emosional terhadap pekerjaan (*dedication*), serta kemampuan untuk berkonsentrasi secara penuh saat bekerja (*absorption*). Kondisi ini membuat karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terlibat secara aktif dan emosional dalam pekerjaannya. Dalam perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) model*, *psychological well-being* berperan sebagai sumber daya personal yang mendorong munculnya *work engagement* yang berkelanjutan.

Temuan penelitian ini relevan dengan fenomena yang terjadi di PT X. Perusahaan telah berupaya meningkatkan *psychological well-being* karyawan melalui berbagai program *welfare* yang bertujuan memperkuat hubungan interpersonal dan membangun rasa saling percaya antar karyawan. Program tersebut berpotensi menciptakan sumber daya sosial yang mendukung peningkatan *work engagement*, khususnya pada aspek *vigor* dan *dedication*. Namun, rendahnya tingkat partisipasi karyawan yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja menyebabkan program *welfare* tersebut tidak dapat berjalan secara berkelanjutan dan pada akhirnya terhenti. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah berupaya menyediakan program yang mendukung kesejahteraan karyawan, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan dari sisi kondisi kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Ketika beban kerja yang tinggi menyita sebagian besar energi, waktu, dan perhatian karyawan, maka keterlibatan mereka dalam program-program pengembangan kesejahteraan menjadi semakin terbatas. Akibatnya, karyawan kehilangan kesempatan untuk membangun hubungan kerja yang positif, mempererat interaksi sosial yang suportif, serta memperoleh dukungan emosional yang sebenarnya sangat dibutuhkan dalam menghadapi tekanan kerja. Keterbatasan tersebut pada akhirnya berdampak pada tidak terbentuknya *work engagement* secara optimal, karena karyawan tidak hanya membutuhkan tuntutan kerja yang jelas, tetapi juga lingkungan psikologis yang mendukung rasa nyaman, aman, dan bermakna dalam bekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* yang tidak difasilitasi secara konsisten oleh organisasi berpotensi menghambat terbentuknya *work engagement*, sehingga keterikatan karyawan terhadap pekerjaan menjadi kurang kuat, kurang stabil, dan sulit berkembang secara berkelanjutan. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Zafirah & Budiono (2024), Amalia & Budiono (2021), Islamy & Widawati (2023), Paramitta et al. (2020), dan Pashiera & Budiono (2023) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee performance*

Work engagement berpengaruh terhadap *employee performance* PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* karyawan PT X, maka tingkat *employee performance* mereka akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. *Work engagement* diartikan sebagai pikiran positif, di mana individu merasa *engaged* dan bangga dengan pekerjaannya, ditandai dengan semangat tinggi (*vigor*), perasaan terikat yang kuat (*dedication*), dan fokus yang intens. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil. *Work engagement* mendorong individu untuk menginvestasikan usaha fisik, kognitif, dan emosional secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan konsistensi kinerja.

Temuan penelitian ini selaras dengan fenomena yang terjadi di PT X. Perusahaan telah berupaya meningkatkan *work engagement* melalui program *Daily Routine Meeting (DRM)* yang diawali dengan pembacaan visi dan misi, penyampaian target, serta motivasi singkat. Program ini terbukti mampu meningkatkan antusiasme dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan, khususnya pada dimensi *vigor* dan *dedication*. Namun, masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan kehadiran, menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara optimal. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian karyawan mungkin belum memiliki keterikatan emosional, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan maupun terhadap aturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Padahal, *work engagement* yang tinggi

seharusnya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, proaktif, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika *work engagement* masih berada pada tingkat yang rendah atau belum berkembang secara maksimal, maka dampaknya terhadap *employee performance* juga menjadi terbatas, khususnya pada aspek kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam memenuhi standar operasional perusahaan (SOP). Dengan demikian, permasalahan kedisiplinan yang masih terjadi dapat dipandang sebagai indikator bahwa *work engagement* belum mampu berfungsi secara optimal dalam mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Jufrizen et al. (2024), Setyawati & Nugrohoseno (2019), Hendrik et al. (2021), Ramadhan & Budiono (2023), dan Saliati & Endratno (2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Employee Performace* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Work engagement mampu memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance* PT X. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang baik cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, di mana karyawan mampu menerima diri secara positif, menjalin hubungan kerja yang baik, memiliki rasa otonomi dan penguasaan terhadap lingkungan kerja, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, serta menunjukkan perkembangan diri, sehingga karyawan mampu mengelola tuntutan kerja dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut meningkatkan *work engagement* yang tercermin pada meningkatnya semangat, dedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang berkontribusi secara signifikan meningkatkan *employee performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di PT X. Perusahaan telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, namun pada saat yang sama menghadapi penutupan 31 outlet pada tahun 2024 akibat kinerja sumber daya manusia yang dinilai belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya meningkatkan *psychological well-being* melalui berbagai program, seperti pelatihan pengembangan diri, program *welfare*, dan Daily Routine Meeting (DRM). Namun, pelaksanaan program tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan belum mampu mendorong terbentuknya *work engagement* karyawan secara konsisten dan berkelanjutan. Terhentinya program *welfare* akibat rendahnya tingkat partisipasi karyawan, serta keterbatasan efektivitas DRM dalam membangun keterikatan kerja yang lebih mendalam, menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan *psychological well-being* belum sepenuhnya terintegrasi dengan penguatan *work engagement*. Padahal, *psychological well-being* yang baik seharusnya tidak hanya menciptakan kondisi psikologis yang sehat dan positif bagi karyawan, tetapi juga mendorong munculnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Ketika *psychological well-being* tidak diikuti oleh penguatan *work engagement* secara memadai, maka peningkatan *employee performance* yang diharapkan menjadi tidak optimal. Kondisi tersebut tercermin dari masih ditemukannya berbagai permasalahan kinerja di lingkungan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak lebih luas terhadap keberlangsungan operasional bisnis, termasuk penutupan beberapa outlet. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penyediaan program kesejahteraan, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk memastikan bahwa kesejahteraan psikologis tersebut benar-benar diterjemahkan ke dalam keterikatan kerja yang kuat dan kinerja yang berkelanjutan. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Pahiera & Budiono (2023), yang menyatakan bahwa *work engagement* mampu berperan sebagai mediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance*.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *work engagement*. Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian, yaitu keterbatasan pada jumlah sampel yang belum

sepenuhnya terpenuhi karena terdapat responden yang tidak bersedia mengisi kuesioner, sehingga berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian.

Penelitian ini mengajukan beberapa saran untuk pihak PT X yaitu perusahaan perlu mengevaluasi untuk memastikan pemerataan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan kompetensi di seluruh level jabatan. Perusahaan juga perlu mengelola *work engagement* sebagai bagian dari sistem kerja, seperti menetapkan indikator partisipasi aktif dalam DRM, kedisiplinan kehadiran, dan inisiatif kerja sebagai bagian dari *Key Performance Indicator* (KPI). Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan *psychological well-being* melalui pelaksanaan program welfare yang juga diarahkan untuk memperkuat *work engagement*, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung kenyamanan dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu langkah penting yang dapat dilakukan adalah dengan mengurangi berbagai gangguan kerja, seperti interupsi di luar *job description*, pemberian tugas tambahan secara mendadak, serta ketidakjelasan peran yang dapat memecah konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperjelas pembagian tugas dan memastikan distribusi beban kerja yang seimbang antar karyawan, sehingga setiap individu memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawabnya serta tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan dibandingkan rekan kerja lainnya. Kondisi kerja yang lebih terstruktur, adil, dan minim gangguan tersebut akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya rasa nyaman, aman, dan terkendali dalam bekerja. Pada akhirnya, situasi ini dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, terlibat secara penuh, dan tenggelam (*absorption*) dalam pekerjaannya, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja serta pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat melibatkan variabel lain yang dapat berdampak pada *employee performance* pada karyawan PT X, yaitu *job demand* dan *perceived organizational support*. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan objek hingga ke unit operasional atau outlet di lapangan agar dapat membandingkan *psychological well-being* dan *work engagement* antara karyawan *head office* dengan karyawan operasional.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amalia, F., & Budiono. (2021). Pengaruh Self-Esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Karyawan Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- Annuar, S., Halimah, M. Y., & Malek, N. S. N. (2023). The Relationship Between Leadership Style and Employee Psychological Well-Being at a Palm Oil Estate in Tawau, Sabah. *Sains Humanika*, 15(3), 1–9. <https://doi.org/10.11113/sh.v15n3.1961>
- Azizah, R. N., & Rositawati, S. (2024). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Barista di Kota Bekasi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 619–627. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10301>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman 2023. In *Badan Pusat Statistik* (Vol. 7). <https://www.bps.go.id/en/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aaeaa4abf694/food-and-beverage-service-activities-statistics-2023.html>

- Briankusuma, G. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Psychological Well-Being Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 11–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/47001>
- Fitri, R. L., & Hurriyati, D. (2024). The Role of Work Engagement in Achieving Work-Life Balance in Organic Workers. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.32505/inspira.v5i1.7097>
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of Work Engagement on *Employee performance* (Study at RRI Kupang). *International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*, 197, 660–665. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Husain, M., Mujanah, S., & Andjarwati, T. (2022). The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and *Employee performance* at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 9(1), 47–56. <https://doi.org/10.22225/jj.9.1.2022.47-56>
- Islamy, T. P., & Widawati, L. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasioanl. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. J. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Psychological Well-Being terhadap Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang). *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(2), 237–247.
- Jufrizen, J., Harahap, D. S., & Khair, H. (2024). Leader-Member Exchange and *Employee performance*: Mediating Roles of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(3), 306–322. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i3.3591>
- Junker, T. L., Bakker, A. B., Derks, D., & Pletzer, J. L. (2025). Work Engagement in Agile Teams: Extending Multilevel JD-R Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 46(4), 512–529. <https://doi.org/10.1002/job.2860>
- Nasution, A. S., Hasibuan, D. N., Dalimunthe, W. M., & Silalahi, P. R. (2023). Peningkatan Kinerja Industri Makanan dan Minuman Melalui Transformasi Digital di Indonesia. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 165–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v1i1.493>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Pashiera, R. S., & Budiono. (2023). Peran Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Psychological Well-Being Dan Work Environment Terhadap *Employee performance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 393–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p393-405>
- Prasetyo, H., Zulaika, T., & Marsenne, M. (2023). Pengaruh Role Stress, Emotional Intelligence, dan Aspek Psychological Well Being Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal BALANCE: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 15(1), 15–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/blnc.v15i1>
- Pratama, G. P., & Guspa, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Social Support sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Outsourcing di PT Pegadaian Area Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 4(3), 223–238.

<https://doi.org/https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889>

- Rabuana, N. K., & Yanuar. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on *Employee performance* Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.89>
- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap *Employee performance* melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.vn>
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 1–6.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sadiyah, H., Rozaq, K., & Nugrohoseno, D. (2023). The The Effect of Perceived Organizational Support and Job Crafting on The Organizational Citizenship Behavior Through Work Engagement as an Intervening Variable. *Journal of Business and Management Review*, 4(7), 561–576. <https://doi.org/10.47153/jbmr47.7492023>
- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 190–198. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i2.167>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal I*, 7(3), 619–628. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v7n3>
- Shamsi, M., Iakovleva, T., Olsen, E., & Bagozzi, R. P. (2021). Employees' work-related well-being during covid-19 pandemic: An integrated perspective of technology acceptance model and jd-r theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182211888>
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(02), 25–34.
- Sulaikah, Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3). <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>
- Udin, U. (2023). Linking Transformational Leadership to Organizational Learning Culture and *Employee performance*: The Mediation-Medoration Model. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview%2F2023.v8i3.1229>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well Being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Yolande, M. K. (2024). The Impact of Compensation and Internal Equity on *Employee performance*.

Aulia Dwi Safitri, Muhammad Husain. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Employee performance* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT X

Open Journal of Accounting, 13, 32–43. <https://doi.org/10.4236/ojacct.2024.132003>

Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Melalui Work Engagement Pada Perawat Generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p227-242>