



PERCEIVE WORKPLACE WELL-BEING INTERNSHIP STUDENTS MSIB BATCH 6 PROGRAM AT COMPANY X

PERCEIVE WORKPLACE WELL-BEING PADA MAHASISWA MAGANG PROGRAM MSIB BATCH 6 DI PERUSAHAAN X

Muhammad Dwiki Armani¹, Rayda Rachma Fatin², Lidwina Priscilla³, Zamralita⁴

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

⁴ Program Studi Profesi, Universitas Psikologi, Universitas Tarumanagara

E-mail: muhamad.705210312@stu.untar.ac.id¹, Rayda.705210292@stu.untar.ac.id²,

Lidwina.705210316@stu.untar.ac.id³, zamralita@fpsu.untar.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Muhammad Dwiki Armani
muhamad.705210312@stu.untar.ac.id

Key words:

Workplace well-being, MSIB batch 6 Interns, Indonesia

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 502 - 511

ABSTRACT

In their studies, students will receive internship training as preparation for entering the work environment in the future. One of the challenges faced is achieving satisfaction and well-being while fulfilling the responsibilities given by the company. To address this challenge, the company designs the internship program framework to achieve good workplace well-being. Workplace well-being is defined as the condition where employees or human resources in a company experience well-being at work and personal fulfillment, thereby positively impacting the company. Employee well-being regarding their work is one of the important aspects that companies should focus on to maintain the quality of work in terms of safety and comfort felt by employees. In Indonesia, research on workplace well-being among students undertaking internship programs in industrial companies is still limited. Therefore, this study aims to illustrate workplace well-being among internship students. The participants of this study are 102 students from the 6th and 8th semesters who are participating in the MSIB batch 6 internship program at Company X. This study collects data quantitatively using a questionnaire. The measurement instrument used in this research is the Workplace Well-being Questionnaire (WWQ). The data analysis results of this study indicate a good depiction of workplace well-being with a high Cronbach's alpha ($n > 0.7$).

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Muhammad Dwiki Armani
 muhamad.705210312@stu.
 untar.ac.id

Kata kunci:

workplace well-being,
 Mahasiswa Magang MSIB
 batch 6, Indonesia

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
 php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Hal: 502 - 511

ABSTRAK

Mahasiswa dalam melaksanakan perkuliahannya akan mendapatkan bekal magang sebagai bentuk persiapan memasuki lingkungan kerja nantinya. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah rasa puas dan sejahtera ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan menyusun kerangka program magang sedemikian rupa untuk mencapai *workplace well-being* yang baik. *Workplace well-being* didefinisikan sebagai gambaran terhadap karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan mendapatkan kesejahteraan di tempat bekerja dan adanya pemenuhan pribadi sehingga dapat memberikan dampak secara positif kepada perusahaan. Kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi salah satu hal penting yang patut difokuskan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas pekerja dalam hal keamanan dan kenyamanan yang dirasakan oleh pekerja. Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai *workplace well-being* pada mahasiswa yang sedang melakukan program magang pada perusahaan industri belum banyak. Oleh sebab itu, penelitian ini ditujukan untuk melihat gambaran *workplace well-being* pada mahasiswa magang. Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 dan semester 8 yang sedang mengikuti program magang MSIB batch 6 di Perusahaan X sebanyak 102 mahasiswa. Penelitian ini mengumpulkan data secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Workplace Well-being Questionnaire (WWQ)*. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan adanya gambaran *workplace well-being* yang baik dengan *cronbach alpha* yang tinggi ($n > 0.7$).

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Adanya persaingan dalam perusahaan dalam mencari serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik semakin meningkatkan tingkat persaingan sdm dalam mencari lapangan pekerjaan. Menimbang dalam hal ini, kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi (Kemendikbud Ristek) kesempatan kepada para mahasiswa melalui program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) sebagai salah bentuk wadah untuk mahasiswa dapat belajar serta mengembangkan diri dan potensi agar dapat bersaing di lingkungan kerja mendatang. Sehingga dalam hal ini, dengan diadakannya Program Pendidikan MBKM MSIB dapat meningkatkan kesiapan dan keterserapan mahasiswa di dunia kerja dan usaha, berkontribusi terhadap perusahaan dalam memberikan inovasi untuk penyelesaian persoalan praktis di ranah industri perusahaan. serta dapat memberikan manfaat kepada perusahaan untuk mendapatkan sumber daya

manusia yang berkualitas sehingga dapat bersaing di ranah industri dalam tujuan yang ingin dicapai bersama.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu unit faktor terpenting bagi perusahaan maupun organisasi dalam menentukan suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Terutama pada saat ini tingkat persaingan antar perusahaan semakin meningkat, sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan wadah dan fasilitas untuk pengembangan keterampilan dan kontribusi sehingga SDM dapat memberikan hasil kinerja yang baik dan tujuan perusahaan maupun organisasi dapat tercapai. Menurut Haryani (2022) kinerja merupakan salah satu pengaruh penting dalam kinerja perusahaan, sehingga apabila kinerja menurun maka akan sangat berdampak pada kinerja perusahaan. Serta untuk meminimalisir penurunan kinerja, perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik atau disebut *Workplace well-being* sehingga motivasi kerja dan kesejahteraan sumber daya manusia dapat meningkat.

Penting untuk perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan *workplace well-being*. Menurut Cvenkel (2020), *Workplace well-being* memberikan gambaran terhadap karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan mendapatkan kesejahteraan di tempat bekerja dan adanya pemenuhan pribadi sehingga dapat memberikan dampak secara positif kepada perusahaan. Melalui kesejahteraan di tempat kerja dapat meningkatkan proses untuk individu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan dapat mencapai hasil dari tujuan organisasi (Cooper & Cuick, 2017). Selain itu, dengan adanya *Workplace well-being* dapat menimbulkan faktor dan dampak positif terhadap rasa keamanan, nyaman dan kepuasan sumber daya manusia di lingkungan kerjanya. Page (2010) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi dapat memberikan emosi yang positif sehingga tingkat produktif karyawan dalam bekerja menjadi semakin meningkat dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Dalam meningkatkan *workplace well-being* perlu untuk memperhatikan dalam berbagai macam faktor diantaranya karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja seperti puas terhadap hasil kerja yang dicapai, nyaman dan menekuni pekerjaan yang sedang dijalani, bagaimana sikap yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan dukungan sehingga kebutuhan karyawan secara mental dan emosional dapat terpenuhi, terdapat keseimbangan antara *work life balance* karyawan, serta pengakuan dan penghargaan yang diberikan terhadap kontribusi kerja kepada karyawan. Dalam hal ini menjadi 4 dimensi utama menurut Parker & Hyett (2011) dengan di antara lain *work satisfaction, employer care, intrusion of work in private life, dan organizational respect for the employee.*

Hal yang menjadi pembeda antara penelitian yang penulis tulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya antara lain, dalam artikel yang berjudul '*Workplace Well-being untuk meningkatkan work Engagement Karyawan*' oleh Zamralita, et. al. (2023) yang menghasilkan temuan bahwa *workplace well-being* dapat memprediksi secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan. Pembeda dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu variabel yakni *workplace well-being* dan tidak menghubungkan dengan variabel lain, sehingga hanya akan menghasilkan satu temuan berupa seberapa pentingnya *workplace well-being* bagi mahasiswa magang

MBKM angkatan 6 tahun 2024. Selain itu, dalam artikel berjudul 'Pengaruh *Job Demands* terhadap *Turnover Intention* Dengan *Workplace Well-being* Sebagai Moderator Pada Dokter dan Perawat di PT. X' oleh Fitriani, Zamralita, & Idulfilastri (2023) yang menghasilkan temuan bahwa *workplace well-being* dapat mengurangi dampak pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*. Perbedaan dalam penelitian adalah tidak digunakannya alat ukur untuk mengetahui *job demands* dan *turnover intention* pada karyawan. Kedua artikel menunjukkan perbedaan dari segi variabel dan lokasi penelitian dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang berbeda, tetapi satu-satunya persamaan kedua penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan alat ukur WWQ yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai gambaran *workplace well-being* di lingkungan kerja, masih sangat minim kaitannya dengan Mahasiswa Magang dan hanya memiliki fokus penelitian kepada karyawan tetap. Mengingat betapa pentingnya kegiatan magang yang saat ini semakin banyak dilakukan oleh berbagai perusahaan sebagai opsi dalam mencari pekerja yang berkualitas dan Kegiatan MBKM Kemendikbud *Batch 7* dan selanjutnya yang akan berjalan, penelitian ini akan mengulik lebih dalam terkait kaitan antara *Workplace Wellbeing* dengan Mahasiswa Magang melalui persepsi yang digambarkan oleh Mahasiswa Magang.

Melalui urgensi dan penelitian ini yang berkaitan dengan program magang yang dirancang oleh Kemendikbud Ristek terkait kesiapan para mahasiswa terhadap dunia kerja mendatang dan memberikan kualitas sdm yang baik untuk kemajuan perusahaan, perlu untuk perusahaan dapat mempersiapkan dan memperhatikan *workplace well-being* kepada para pemangag yang akan melaksanakan kegiatan kerja di perusahaan terkait.

METODE PENELITIAN

Dalam mendapatkan partisipan, penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan kriteria partisipan penelitian adalah Mahasiswa Magang MSIB Batch 6 yang ada di PT. X pada *Region Head Office* dengan ketentuan khusus partisipan merupakan Mahasiswa Magang semester 6 dan 8. Melalui hasil penelitian, didapatkan sampel sebanyak 102 responden dengan kriteria berupa 65(63.7%) responden berjenis kelamin Perempuan dan 37 (36.3%) responden berjenis kelamin Laki-laki. Selain itu, responden yang berstatus mahasiswa terbagi menjadi dua berdasarkan semester yang sedang dijalani ketika melaksanakan program MBKM batch 6 terdiri dari mahasiswa semester 6 sebanyak 88 (86.3%) dan mahasiswa semester 8 sebanyak 14 (13.7%). Kemudian, lokasi kantor setiap mahasiswa magang di perusahaan X memiliki lokasi yang berbeda-beda, dalam penelitian ini terbagi menjadi dua klaster yakni *Head Office* dan Kantor Cabang. Sebaran responden yang bekerja di *Head Office* sebanyak 47 (46.1%), sedangkan sebaran responden yang bekerja di Kantor Cabang sebanyak 55 (53.9%).

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pengambilan data menggunakan kuesioner melalui metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki satu variabel yang ingin diukur, yaitu *Workplace Well-being* sebagai variabel. Melalui penelitian variabel *Workplace Well-being* menggunakan alat ukur *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) yang dibuat oleh Hyett & Parker (2011)

dengan terdapat 33 butir yang terdiri dari 12 butir *Work Satisfaction*, 7 butir untuk mengukur *organizational respect for the employee*, 7 butir untuk mengukur *employer care*, dan 7 butir untuk mengukur *intrusion of work into private life*.

Dalam mendapatkan partisipan, penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan kriteria partisipan penelitian adalah Mahasiswa Magang MSIB Batch 6 yang ada di perusahaan X pada region *Head Office* dengan ketentuan khusus partisipan merupakan Mahasiswa Magang semester 6 dan 8 yang akan disebarluaskan secara daring melalui *google form* berdasarkan persetujuan dari perusahaan untuk melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan software SPSS untuk pengujian hipotesis dan pengolahan data responden.

1. *Work satisfaction*: merepresentasikan keadaan individu memandang pekerjaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan rasa harga diri serta kemampuan yang dimiliki.
2. *Employer care*: Dimensi ini menjelaskan kondisi hubungan pada organisasi terutama hubungan antara atasan dan bawahan, seperti kepedulian atasan dan sikap atasan terhadap bawahan sebagaimana mestinya.
3. *Organizational respect for the employee*: Dimensi ini mengacu kepada bagaimana keadaan organisasi dalam mempekerjakan karyawan, seperti apakah atasan adalah orang yang dapat dipercaya, etika dan cara perlakuan organisasi memperlakukan karyawan.
4. *Intrusion of work into private life*: Dimensi ini merepresentasikan kondisi individu ketika bekerja, seperti tekanan, stres, kesulitan dalam mencapai target dan seberapa banyak waktu luang yang dimiliki karyawan diluar jam kerja.
5. Pada Tabel 1 adalah butir item *Workplace Well-being Questionnaire* yang memiliki 4 dimensi, terdiri dari 12 butir item *work satisfaction*, 7 butir item *organizational respect for the employee*, 7 butir item *employer care*, dan 7 butir item *intrusion of work into private life*.

Tabel 1. Konstruk AI

Versi Asli Bahasa Inggris	Versi Terjemahan Bahasa Indonesia	Dimensi Item
<i>Is your work fulfilling?</i>	Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan saya	<i>Work Satisfaction</i>
<i>Do your daily work activities give you a sense of direction and meaning?</i>	Saya merasakan kebermaknaan aktivitas kerja sehari-hari saya.	
<i>Does your work bring a sense of satisfaction?</i>	Pekerjaan saya memuaskan saya	
<i>Does your work increase your sense of self-worth?</i>	Pekerjaan saya meningkatkan keberhargaan diri saya	
<i>Does your job allow you to recraft your job to suit your strengths?</i>	Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk bekerja sesuai kemampuan saya	
<i>Does your work make you feel that, as a person, you are flourishing?</i>	Pekerjaan saya membuat saya menjadi pribadi yang berkembang	
<i>Do you feel capable and effective in your work on a day-to-day basis?</i>	Saya merasa mampu untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari	
<i>Does your work offer challenges to advance your skills?</i>	Pekerjaan saya memberikan saya tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya	
<i>Do you feel you have some level of independence at work?</i>	Dalam beberapa pekerjaan, saya dapat mengerjakan pekerjaan saya secara mandiri.	
<i>Do you feel personally connected to your organization's values?</i>	Saya merasa terhubung dengan nilai - nilai perusahaan Saya menyadari arah aktivitas kerja sehari-hari saya Saya dapat mengerjakan pekerjaan sehari-hari secara efektif	
<i>In other terms, do you trust the senior people in your organization?</i>	Dalam hal pekerjaan, secara umum saya mempercayai karyawan yang lebih senior	

<i>Do you believe in the principles by which your organization operates?</i>	Saya percaya pada prinsip - prinsip yang diterapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja	<i>Organizational Respect for the Employee</i>
<i>Do you feel content with the way your organization treats its employees?</i>	Saya merasa puas dengan cara perusahaan memperlakukan karyawan	
<i>Do you feel that your organization respects the staff?</i>	Saya merasa perusahaan menghargai karyawan	
<i>How satisfied are you with your organization's value system?</i>	Saya merasa puas dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan.	<i>Respect for the employee</i>
<i>Compared with your organization's "ideal values," to what degree are actual work values positive?</i>	Jika berdasarkan pada nilai perusahaan, pekerjaan saya sudah memberikan nilai yang positif pada perusahaan.	
<i>Do people at your work believe in the worth of the organization?</i>	Karyawan di tempat saya bekerja percaya kebernilaian / keberhargaan perusahaan	
<i>At a difficult time, would your boss be willing to lend an ear?</i>	Saat menghadapi kesulitan kerja, atasan saya bersedia mendengarkan saya	<i>Employer Care</i>
<i>Is your boss caring?</i>	Atasan saya peduli dengan saya	
<i>Do you feel that your boss is empathic and understanding about your work concerns?</i>	Atasan saya berempati dan peduli dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya	
<i>Does your boss treat you as you would like to be treated?</i>	Atasan saya memperlakukan saya seperti yang saya inginkan	
<i>Does your boss shoulder some of your worries about work?</i>	Atasan saya dapat memahami kekhawatiran saya dalam bekerja	
<i>Do you feel your transactions with your boss are, in general, positive?</i>	Dalam hal pekerjaan, saya merasa dapat berkomunikasi dengan baik pada atasan	
<i>Do you believe that your employee cares about his or her staff's well-being?</i>	Saya percaya bahwa perusahaan saya peduli dengan kesejahteraan karyawannya	<i>Intrusion of Work Into Private Life</i>
<i>Does your work eat into your private life?</i>	Pekerjaan saya mengganggu kehidupan pribadi saya	
<i>Do you feel stressed in organizing your work time to meet demands?</i>	Saya merasa kesukaran dalam mengelola waktu kerja terkait tuntutan pencapaian kerja.	
<i>Do you feel excessively pressured at work to meet targets?</i>	Saya merasa tertekan dengan target yang diberikan perusahaan	
<i>After work, do you find it hard to wind down?</i>	Saya merasa sulit untuk tenang setelah jam bekerja	
<i>Do you find yourself thinking negatively about work outside of work hours?</i>	Saya memiliki pikiran negatif terhadap pekerjaan di luar jam kerja	
<i>Do you feel that you can separate yourself easily from your work when you leave for the day?</i>	Saya merasa dapat memisahkan diri saya dengan mudah dari pekerjaan di luar jam kerja	
<i>Does your work impact negatively on your self-esteem?</i>	Pekerjaan saya memiliki dampak negatif terhadap	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan melalui SPSS. Pengujian ini dilakukan pada 102 responden dengan hasil validitas didasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) yang harus lebih besar dari acuan rtabel sebesar 0.254 yang didapat dari hasil $df=102-2=100$ dengan $\alpha= 0.05$, melalui acuan tersebut dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada butir item dari variabel *Workplace Well-being* memiliki hasil yang valid sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dapat sesuai untuk mengukur variabel yang telah diukur. Dari hasil pengumpulan data, didapatkan variabel dengan validitas tertinggi terdapat pada dimensi *Organizational Respect for the Employee* yang berada pada butir OR3 dengan nilai R hitung ($0.836 > 0.254$). Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan, didapati bahwa alat ukur memiliki validitas yang telah teruji, dengan ini alat ukur *Workplace*

Well-being yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dapat digunakan kepada responden di tingkat mahasiswa.

Lalu melalui hasil pengujian reliabilitas yang didapat, dilakukan untuk mengukur sejauh mana butir yang digunakan dapat konsisten dengan variabel yang ingin diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS setelah dilakukannya pengujian data pada uji validitas. Pengujian data ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk menentukan hasil dari reliabilitas pada setiap item yang mengacu pada nilai r_{α} yang harus lebih besar dari acuan r_{kritis} yaitu $r_{\alpha} > 0.600$ dengan hasil reliabilitas yang ditampilkan pada tabel. Uji Reliabilitas dilakukan pada empat dimensi dengan diantaranya: (1) *Work Satisfaction*; (2) *Organizational Respect for the Employee* (3) *Employer Care*; (4) *Intrusion of Work Into Private Life*. Dari hasil reliabilitas pada kelima dimensi tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil dimensi memiliki kriteria reliabilitas yang valid sehingga menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan dari hasil responden memiliki hasil yang konsisten antar dimensi.

Tabel 2. Hasil Uji Validity & Reliability Test

Variable	Indicator	Pearson Correlation	R-Hitung	Cronbach's Alpha	R-Table	Conclusion
Work Satisfaction	WS1	.577	.485	.927	.254	Valid
	WS2	.594	.500	.927		Valid
	WS3	.698	.626	.926		Valid
	WS4	.729	.670	.925		Valid
	WS5	.533	.406	.928		Valid
	WS6	.650	.648	.926		Valid
	WS7	.533	.477	.927		Valid
	WS8	.714	.601	.926		Valid
	WS9	.718	.661	.925		Valid
	WS10	.661	.524	.927		Valid
	WS11	.583	.396	.928		Valid
	WS12	.730	.610	.926		Valid
Organizational Respect For the Employee	OR1	.371	.228	.929	.254	Valid
	OR2	.744	.649	.925		Valid
	OR3	.836	.731	.924		Valid
	OR4	.820	.719	.924		Valid
	OR5	.724	.615	.926		Valid
	OR6	.571	.530	.927		Valid
	OR7	.693	.587	.926		Valid
Employer Care	EC1	.715	.479	.927	.254	Valid
	EC2	.733	.491	.927		Valid
	EC3	.751	.668	.925		Valid
	EC4	.756	.679	.925		Valid
	EC5	.740	.602	.926		Valid
	EC6	.564	.438	.927		Valid
	EC7	.703	.686	.925		Valid
Intrusion of Work Into Private Life	IFW1	.547	.448	.928	.254	Valid
	IFW2	.758	.407	.929		Valid
	IFW3	.615	.441	.928		Valid
	IFW4	.734	.502	.928		Valid
	IFW5	.682	.472	.928		Valid
	IFW6	.544	.453	.928		Valid
	IFW7	.585	.287	.931		Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pembahasan

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa terdapat *perceived* terhadap *workplace well-being* pada mahasiswa magang MSIB batch 6 di PT. X. Hipotesis ini dapat dibuktikan dari hasil uji data melalui SPSS yang didapat yakni pada dimensi *work satisfaction* yang terdiri dari 12 butir item; *organizational respect for the employee* yang terdiri dari 7 item; *employer care* yang terdiri dari 7 item; *intrusion of work into private life* yang terdiri dari yang dinyatakan semuanya valid dengan nilai cronbach alpha yang tinggi ($n > 0.7$), terkecuali pada butir item 1 (OR1) pada dimensi *organizational respect for the employee* yang memiliki validitas ($n < 0.7$).

Dari hasil data yang ditampilkan, dapat dinyatakan bahwa Mahasiswa yang melakukan kegiatan magang di PT.X dapat merasakan adanya tingkat *workplace well-being* yang baik di lingkungan kerja pada PT.X Hal ini dapat disesuaikan dari rata-rata hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa para Pemegang dapat merasakan adanya tingkat *work satisfaction* selama bekerja di PT.X Menurut Padmanabhan (2021), kepuasan kerja atau *work satisfaction* merupakan timbulnya perasaan senang dan puas terhadap pekerjaan mereka serta memiliki pandangan yang optimis terhadap hasil kerja dan pengalaman kerja yang mereka rasakan sehingga menimbulkan adanya perasaan bermakna dan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja individu. Melalui jurnal tersebut dapat dianalisis bahwa Pemegang di PT.X merasakan adanya kebermaknaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan berdasarkan perasaan senang dan puas terhadap pekerjaan yang Pemegang lakukan.

Dalam dimensi *organizational respect for the employee* menggambarkan mahasiswa di PT. X memiliki gambaran yang sesuai dengan kuesioner *Workplace Well-being* yang mana peran atasan menjadi hal utama bagaimana mereka memperlakukan mahasiswa magang dengan baik dalam etika kerja, menghadapi tekanan, dan mengatasi stres sebagai salah satu bentuk penghargaan atasan ke pegawai. Sama halnya yang dinyatakan oleh Kelloway, Gilbert, & Hirschi (2018) yang menyatakan bahwa *organizational respect for the employee* adalah sejauh mana pegawai merasa dihargai, diapresiasi, dan didukung oleh perusahaan.

Pada dimensi *employer care* menggambarkan bahwa mahasiswa magang MSIB di PT. X menunjukkan gambaran terkait bagaimana sikap atasan kepada bawahan dalam etika dan kepedulian sebagaimana mestinya. Mahasiswa telah memahami hal yang dirasakan terkait sikap atasan dan bawahan yang dapat dibuktikan dari hasil uji reliabilitas yang baik. Sikap kepada atasan dan bawahan berlandaskan atas rasa kepedulian sebagai orang yang berwenang di organisasi. Hal tersebut memiliki pernyataan yang sejalan dengan Wei & Hui (2020) yang menyatakan bahwa *employer care* mengacu pada sikap organisasi atau pemberi kerja terhadap pegawai yang memberikan rasa perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai yang memiliki tiga aspek yakni, dukungan kerja, praktik dan kebijakan kerja, serta hubungan kerja.

Selain itu, terdapat dimensi negatif yang menunjukkan hasil yang cukup rendah, yaitu pada dimensi *intrusion of work into private life*, melalui hasil pada dimensi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dan ditanggungjawabkan kepada Pemegang tidak mengganggu ruang pribadi Pemegang. Berdasarkan penelitian Zamralita (2023) dinyatakan bahwa *intrusion of work into private life* merupakan bentuk situasi mengenai individu merasa bahwa pekerjaan dan

tanggung jawab yang diberikan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut. Melalui pernyataan tersebut, dikaitkan dengan hasil data pada kuesioner, dapat dinyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan para Pemegang di PT. X tidak mengganggu lingkup kehidupan pribadi.

Dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat temuan yang mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work satisfaction* dengan *intrusion of work into private life*. Dari data yang didapatkan bahwa Pemegang yang menunjukkan adanya tingkat *work satisfaction* yang tinggi pada individu Pemegang ternyata memiliki tingkat *intrusion of work into private life* yang rendah. Hal ini dapat dinyatakan bahwa selama Pemegang bekerja di PT. X, Pemegang selalu merasakan adanya kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga segala pekerjaan yang dilakukan oleh Pemegang tidak dirasa mengganggu kehidupan kerja mereka. Melalui hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui pernyataan pada penelitian Eliyana et al., (2019) yang menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, biasanya akan menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung bersikap lebih produktif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa magang MSIB angkatan 6 memiliki *workplace well-being* yang tinggi terhadap perusahaan dan cakupan pekerjaan mereka. Pernyataan tambahan seperti pekerjaan yang diemban tidak mengganggu waktu pribadi pemegang, mayoritas menyatakan bahwa hal demikian tidak dirasakan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa gambaran *Workplace well-being* pemegang di PT. X cukup tinggi sehingga memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dikerjakan. Faktor-faktor seperti peran atasan terhadap mahasiswa magang dan kepedulian karyawan dalam membantu mahasiswa magang mengerjakan tanggung jawabnya memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja pemegang. Peneliti menggarisbawahi juga bahwa tidak ditemukan perbedaan yang signifikan terkait *workplace well-being* antara mahasiswa magang laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perbedaan *workplace well-being* antara mahasiswa semester 6 dan semester 8 tidak signifikan secara statistik. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melibatkan faktor-faktor tambahan yang dapat berdampak pada *workplace well-being* seperti dimensi kesehatan mental, tipe kepribadian, atau beban kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas. Tidak hanya itu, peneliti juga menyarankan untuk pengambilan data dilakukan dalam waktu interval yang lebih panjang untuk menilai perubahan statistik. Mempertimbangkan saran tertera diatas, peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran secara lebih komprehensif mengenai fenomena ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: Governance and sustainability insight to promote workplace health*. Singapore: Springer Singapore

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Haryani, T., Chandra Kirana, K., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Faustine, D., & Zamralita. (2024). Work engagement sebagai mediator Peran workplace well-being terhadap performance pada Karyawan. *psyche 165 Journal*, 1-6. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i1.310>.
- Kelloway, E. K., Gilbert, J. C., & Hirschi, M. S. (2018). The examination of organizational respect in relation to organizational culture. UNH Scholars' Repository. <https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1207&context=honors>.
- Luthfiana, N., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Kesejahteraan Di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan pada Milenial. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 13(4), 999. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8261>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 199(6), 394-397. <https://doi.org/10.1097/nmd.0b013e31821cd3b9>
- Wei, W., & Hui, C. (2020). "Does Employer Care Promote Organizational Citizenship Behavior? The Roles of Psychological Empowerment and Proactive Personality." *Personnel Review*, 49(6), 1434-1452. DOI: 10.1108/PR-06-2019-0287
- Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 413-422. <https://doi.org/10.24912/jmie.v7i2.2605>.