

EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN STEAKING : PERAN PSYCHOLOGICAL SAFETY DAN WORK-LIFE BALANCE

Ade Ponirah

**Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
adeponirah18@asmkencana.ac.id**

Taufiq Ridwan Murthado

**Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
taufiqridwan10@gmail.com**

Yesa Tiara Purnamasari

**Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir Subang
yesatiara5@gmail.com**

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran faktor psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja dalam mendorong keterikatan kerja karyawan di perusahaan "Steaking." Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi sekaligus sampel penelitian terdiri atas 30 karyawan Steaking yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Secara simultan, Psychological Safety dan Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.

Kata Kunci : Employee Engagement, Psychological Safety, Work-Life Balance

ABSTRAK

This study examines the role of psychological factors and work-life balance in encouraging employee attachment in the "Steaking" company. The research uses a quantitative approach with an explanatory design. The population as well as the research sample consisted of 30 Steaking employees who were determined using saturated sampling techniques. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale. The results of the study show that Psychological Safety has a positive and significant effect on Employee Engagement. Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Engagement. Simultaneously, Psychological Safety and Work-Life Balance have a significant effect on Employee Engagement.

Keywords: Employee Engagement, Psychological Safety, Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas inovatif karyawan sangat penting bagi kinerja dan daya saing sektor ini. Sebagai tulang punggung industri, karyawan memainkan peran penting dalam mempertahankan pertumbuhan dan inovasi (Khaeruman et al., 2024). Dalam bisnis steaking, kualitas produk tidak menjadi satu-satunya penentu pengalaman pelanggan. Kecepatan pelayanan, keramahan, kemampuan bekerja dalam tim, ketepatan dalam menjalankan prosedur, serta konsistensi pelayanan turut menentukan persepsi pelanggan terhadap perusahaan. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan aspek strategis. *Employee engagement* tidak sekadar menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi menggambarkan keterlibatan psikologis karyawan dalam menjalankan peran kerjanya secara aktif (Galu at al., 2025).

Urgensi *employee engagement* semakin terlihat dalam kondisi dunia kerja saat ini. Berdasarkan data SGW 2026, tingkat *employee engagement* global pada tahun 2025 berada pada angka 20%, menurun dari puncaknya sebesar 23% pada 2022 dan menjadi penurunan global selama dua tahun berturut-turut. Di Indonesia, proporsi karyawan yang tergolong *engaged* berada pada angka 27%, lebih tinggi dari Asia Tenggara.

Fenomena ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tetap menjadi pembahasan hangat, hal ini tidak boleh dipandang semata-mata sebagai masalah individu karyawan, melainkan harus dikaitkan pula dengan kondisi yang ada serta pengalaman kerja karyawan. Konteks tersebut menjadi semakin relevan pada industri makanan dan minuman yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis, tuntutan pelayanan langsung kepada pelanggan, kebutuhan koordinasi antarkaryawan, serta fluktuasi beban kerja berdasarkan tingkat kunjungan pelanggan. Karyawan steaking dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas pelayanan

dalam situasi kerja yang cepat dan membutuhkan koordinasi yang tinggi.

Employee engagement merupakan keterlibatan dan antusiasme terhadap pekerjaan. Gallup yang dikutip oleh Dernovsek (2008) membandingkan keterlibatan karyawan dengan keterikatan emosional positif karyawan dan komitmen karyawan. Konsep ini diperkenalkan secara sistematis oleh Edmondson (1999), keamanan psikologis tim sebagai keyakinan bersama bahwa pengambilan risiko interpersonal di dalam tim merupakan hal yang aman untuk dilakukan. Penelitiannya menunjukkan adanya hubungan antara keamanan psikologis dan perilaku pembelajaran tim (Mat et al., 2019; Wowor et al., 2022). Konsep ini juga berkaitan dengan gagasan Kahn (1990), karena keamanan psikologis merupakan salah satu prasyarat yang memungkinkan individu untuk terlibat secara lebih penuh.

Lingkungan steaking, psychological safety menjadi relevan karena pekerjaan membutuhkan komunikasi dan koordinasi secara terus-menerus. Karyawan perlu menyampaikan informasi mengenai pesanan, kondisi operasional, kesalahan pelayanan, maupun kendala pekerjaan kepada rekan kerja dan atasan. Apabila karyawan merasa bahwa kesalahan atau pendapat yang disampaikan akan langsung mendapatkan respons negatif, terdapat kemungkinan karyawan memilih untuk diam dan membatasi keterlibatannya. Sebaliknya, lingkungan yang menumbuhkan rasa aman secara psikologis dapat menciptakan ruang bagi karyawan untuk melakukan komunikasi dan partisipasi yang lebih terbuka (Marlina & Hidayat, 2025). Selain itu, temuan penelitian dari industri perhotelan menunjukkan bahwa keamanan psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan hotel. Namun, temuan pada konteks hotel tidak serta-merta dapat digeneralisasikan pada karyawan steaking karena karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan pola interaksi dengan pelanggan dapat berbeda.

Sebaliknya, lingkungan yang menumbuhkan rasa aman secara psikologis dapat menciptakan ruang bagi karyawan untuk melakukan komunikasi dan partisipasi yang lebih terbuka (Marlina & Hidayat, 2025). Bagi karyawan pada industri makanan dan minuman, persoalan keseimbangan tersebut dapat menjadi lebih kompleks karena pekerjaan pelayanan sering kali menggunakan sistem *shift*, bekerja pada akhir pekan atau hari libur, serta menghadapi perubahan intensitas pekerjaan berdasarkan kondisi operasional (Wenston et al., 2025). Apabila tuntutan pekerjaan secara terus-menerus mengurangi kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pengalaman dan keterlibatan karyawan di tempat kerja (Hamim et al., 2026).

Meskipun penelitian mengenai *employee engagement*, *psychological safety*, dan *work-life balance* telah berkembang, masih terdapat ruang untuk memperluas kajian pada konteks usaha steakhouse. Sementara itu, steaking memiliki karakteristik operasional yang lebih spesifik, terutama karena menggabungkan proses produksi makanan, pelayanan langsung kepada pelanggan, koordinasi antarbagian, serta tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan. Oleh karena itu, hasil penelitian dari sektor lain tidak dapat langsung diasumsikan berlaku pada karyawan steaking. Penelitian pada konteks yang lebih spesifik diperlukan untuk mengetahui apakah *psychological safety* dan *work-life balance* benar-benar memiliki keterkaitan dengan *employee engagement* pada kelompok karyawan tersebut.

TINJAUAN TEORI

Employee Engagement

Robinson et al. (2004) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai "sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilainya. Karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk

meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi.

Indikatornya *employee engagement* meliputi:

- a. Memiliki energi ketika bekerja.
- b. Memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaan.
- c. Mampu bertahan menghadapi tuntutan pekerjaan.
- d. Bersedia memberikan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.

Psychological Safety

Psychological safety berkaitan dengan persepsi mengenai keamanan seseorang dalam mengambil risiko interpersonal di lingkungan kerja. Sumber utama yang sangat penting adalah Edmondson (1999). Penelitian tersebut dilakukan pada 51 tim kerja di perusahaan manufaktur.

Edmondson menggunakan 7 item untuk mengukur *psychological safety*.

- a. Keamanan dalam melakukan kesalahan
- b. Kebebasan menyampaikan masalah
- c. Penerimaan terhadap perbedaan
- d. Keamanan dalam mengambil risiko interpersonal
- e. Kemudahan meminta bantuan
- f. Tidak adanya tindakan yang sengaja merugikan
- g. Penghargaan terhadap kemampuan dan keterampilan

Work-Life Balance

'keseimbangan kerja-hidup' sebagai cara untuk mengatasi masalah meningkatnya stres di tempat kerja saat orang mencoba mengatur berbagai faktor dalam lingkungan hidup/kerja mereka, termasuk: pekerjaan; keluarga; teman-teman; kesehatan; dan diri. Indikator *Work-life balance* di antaranya : WIPL, PLIW, WPLE.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh 30 karyawan Steaking; Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Data yang terkumpul diolah menggunakan

perangkat lunak SPSS, yang mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Regresi Berganda *Psychological safety* dan *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.873	3.988		3.228	.003
	X1	-.186	.089	-.249	-2.095	.046
	X2	.871	.143	.725	6.107	.000

$$Y = 12,873 - 0,186 X_1 - 0,871 X_2$$

Data sebesar 12,873 sehingga terdapat opsi yang nilainya terus berubah; untuk kesepakatan tersebut bernilai 12,873. Mengenai koefisien b1 (-0,186), hal ini berkaitan dengan peningkatan nilai, angka ini merepresentasikan 1% dari waktu, dan nilai pengaruhnya adalah 0,186. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kedua—yaitu pekerjaan yang disesuaikan secara individual—menyebabkan perubahan sebesar 0,871 pada keterikatan kerja.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini terdiri dari uji t dan uji f, berikut hasil uji hipotesis disajikan:

a. Uji t

Hasil *t-test* pertama yaitu pengaruh *Psychological safety* terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh *t-test* -2,095 dengan taraf signifikan sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa *Psychological safety* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil *t-test* kedua yaitu pengaruh *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement*. Mengacu pada tabel tersebut mendapatkan hasil *t-test* sebesar 6,107 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

b. Uji f

Tabel 2 Hasil Uji F Pengaruh *Psychological safety* dan *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.894	2	42.947	22.311	.000 ^b
	Residual	51.973	27	1.925		
	Total	137.867	29			

Mengacu pada hasil uji f yang disajikan diatas, diperoleh hasil f -statistic sebesar 22,311 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini mengandung arti bahwa *Psychological safety* dan *Work-life*

balance dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Analisis Koefisien Determinansi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh *Psychological Safety* dan *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.595	1.387

Sesuai dengan tabel yang disajikan diatas, terdapat nilai Adjusted R Square ialah 0,623 atau sama dengan 62,3%. Hal ini mengandung arti bahwa kemampuan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 62,3% sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dengan secara perhitungan *Psychological safety* dan *Work-life balance* mampu memberikan kontribusi kepada *Employee Engagement* sebesar 62,3%.

Pembahasan

Pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Steaking. Karakteristik pekerjaan pada Steaking yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, kecepatan pelayanan, dan kerja sama antarkaryawan. Dalam situasi operasional yang dinamis, karyawan tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas individual, tetapi juga perlu berkomunikasi dengan rekan kerja dan merespons berbagai kondisi yang muncul selama proses pelayanan. Apabila karyawan merasa aman untuk menyampaikan kendala atau meminta bantuan, hambatan

pekerjaan dapat lebih cepat dikomunikasikan dan diselesaikan. Sebaliknya, lingkungan yang membuat karyawan takut menyampaikan kesalahan atau pendapat berpotensi menyebabkan karyawan memilih diam. Oleh karena itu, rasa aman secara psikologis dapat menjadi salah satu kondisi yang mendukung karyawan untuk terlibat secara lebih aktif dalam pekerjaannya.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Steaking. Secara konseptual, *Work-Life Balance* berkaitan dengan kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga salah satu domain tidak secara berlebihan mengganggu domain lainnya. Temuan pada karyawan Steaking tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan pada industri makanan dan minuman yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, koordinasi antarkaryawan, serta kemampuan mempertahankan kualitas pelayanan dalam kondisi operasional yang dinamis. Ketika tuntutan pekerjaan tidak secara berlebihan mengurangi kesempatan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, karyawan memiliki peluang lebih besar untuk memulihkan energi di luar jam kerja.

antusiasme, dan konsentrasi dalam pekerjaannya.

Pengaruh *Psychological Safety* dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Psychological Safety* dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Steaking. Secara teoritis, hasil tersebut dapat dijelaskan melalui pemikiran Kahn (1990) mengenai *personal engagement*. Kahn menjelaskan bahwa *psychological safety* merupakan salah satu kondisi psikologis yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam peran kerja. Rasa aman memungkinkan individu menghadirkan dan mengekspresikan dirinya secara lebih utuh dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, karyawan Steaking yang merasa aman secara psikologis dapat lebih leluasa mencurahkan energi, pikiran, dan emosinya dalam menjalankan tugas. Namun, hubungan tersebut tidak berdiri sendiri karena kemampuan karyawan untuk mempertahankan keterlibatan juga berkaitan dengan kondisi kehidupan di luar pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Employee Engagement* pada Karyawan Steaking: Peran *Psychological Safety* dan *Work-Life Balance*, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa aman secara psikologis yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman untuk menyampaikan pendapat, mengungkapkan permasalahan, mengakui kesalahan, meminta bantuan, dan berinteraksi secara terbuka cenderung lebih mampu mencurahkan energi,

DAFTAR PUSTAKA

- Ariedzanata, R., Purba, O. D. P., Rizqullah, M., Hardiyanto, N. Z., & Hidayati, T. (2025). Membangun rasa aman di era digital: Tinjauan sistematis tentang peran psychological safety terhadap work engagement. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04).
- Dewi, R. M., Maskudi, M., & Arwani, M. (2025). Pengaruh Organisasi Holokratik dan Perilaku Konsiderasi terhadap Kekuatan Employer Branding dengan Psychological Safety sebagai Variabel Mediating. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(2), 1-14.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.
- Erdiansyah, G., & Alwi, M. (2026). Keamanan psikologis dan kepercayaan pada manajemen terhadap employee engagement: moderasi kepemimpinan manajerial pada industri. *Insight Management Journal*, 6(1), 27-40.
- Galuh, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909-926.
- Hamim, S., Saputri, M. T., Hanafi, I., & Nazha, N. (2026). REDEFINISI MANAJEMEN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: EKSPLORASI KRITIS DAMPAK STRES FINANSIAL PRIBADI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MODERN. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 5(3), 2536-2559.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja dan work engagement terhadap turnover intentions dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan hotel dafam semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17-36.
- Marlina, L., & Hidayat, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial karyawan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 295-316.
- Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N. (2019). Big five personality, transformational leadership, psychological safety, and employee engagement of private sector employees in Southern Thailand. *Jurnal Pengurusan*, 56, 15-26.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Wenston, D., Irfan, M., & Sanjaya, R. D. (2025). Analisis Sistem Penjadwalan Shift Dan Libur Kerja Dalam Operasional Dapur Can Ngopi. *Jurnal Pariwisata Tawangmangu*, 3(2), 63-70.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada

karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137-143.

Wowor, J. V., & Dewi, Y. E. P. (2022). The influence of psychological safety towards employee engagement using organizational support as intervening variable. *AMAR (Andalas Management Review)*, 6(2), 32-42

Robinson D., Perryman S., and Hayday S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408, Institute for Employment Studies, UK