

**Article history:**

Received: 30 May 2024

Revised: 20 September 2025

Accepted: 20 September 2025

Available online: 22 September 2025

## **Pengaruh *Employee Enrichment, Employee Safety, Employee Commitment* terhadap *Employee Performance* di Moderasi oleh *Psychological Well-Being* pada CV. Jaya Abadi Beton**

**Dinar Widiana, Hani Sirine**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

Corresponding Author: [rvdinarwidiana@gmail.com](mailto:rvdinarwidiana@gmail.com), [hani.sirine@uksw.edu](mailto:hani.sirine@uksw.edu)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel *employee enrichment, employee safety, employee commitment* terhadap *employee performance* di moderasi *psychological well-being*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatory. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan CV. Jaya Abadi Beton yang berjumlah 158 orang dengan sampel 100 orang. Hasil penelitian ini adalah *employee enrichment* berpengaruh terhadap *employee performance, employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance, employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance, psychological well-being* belum mampu memoderasi pengaruh *employee enrichment* terhadap *employee performance, employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance* mampu dimoderasi *psychological well-being, employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance* mampu dimoderasi *psychological well-being*.

**Kata kunci:** *employee enrichment, employee commitment, employee performance, employee safety, psychological well-being*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of each variable of employee enrichment, employee safety, employee commitment on employee performance in moderation of psychological well-being. The research method used is a quantitative approach with an explanatory type. The population that became the subject of the study were all employees of CV. Jaya Abadi Beton, totaling 158 people with a sample of 100 people. The results of this study are employee enrichment has an effect on employee performance, employee safety has an effect on employee performance, employee commitment has an effect on employee performance, psychological well-being has not been able to moderate the effect of employee enrichment on employee performance, employee safety has an effect on employee performance that can be moderated by psychological well-being, employee commitment has an effect on employee performance that can be moderated by psychological well-being.*

**Keywords:** *employee enrichment, employee commitment, employee performance, employee safety, psychological well-being*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang signifikan, karena memiliki peran utama dalam operasi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sering kali tergantung pada kinerja individu karyawan. Pentingnya memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan dikarenakan kinerja tersebut menjadi faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2016) *employee performance* diartikan sebagai capaian kerja dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Karyawan memegang peran penting sebagai bagian tenaga kerja yang berada di dalam perusahaan. Seiring dengan perkembangan perusahaan maka produksi barang semakin meningkat, karyawan dituntut untuk lebih cepat memproduksi barang dalam jumlah yang banyak. Situasi seperti ini, manajemen perlu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, memberikan dukungan yang

diperlukan, dan memastikan bahwa peningkatan produksi tidak mengorbankan keseimbangan dan kualitas kerja. Wahyuni et al (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological well-being* meliputi pengembangan potensi diri secara psikologis, penerimaan atas kelebihan dan kekurangan, memiliki tujuan hidup, membangun hubungan positif dengan orang lain, bersikap mandiri, mampu mengendalikan lingkungan sekitar, serta terus melakukan pertumbuhan pribadi.

Kesejahteraan pegawai berdampak pada berbagai hasil, baik pada tingkat individu maupun organisasi, termasuk peningkatan performa dan produktivitas organisasi. Berger (2010) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dalam perusahaan mendorong meningkatnya motivasi, energi positif, rasa dihargai, serta keinginan untuk bertahan lebih lama di tempat kerja.

Upaya yang dilakukan untuk mendukung *psychological well-being* pada karyawan, di antaranya melalui *employee enrichment, employee safety, employee commitment*. Penelitian Raza & Nawaz (2011) mengungkapkan bahwa *employee enrichment* memiliki pengaruh positif terhadap dorongan, kepuasan dalam pekerjaan, dan loyalitas organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Ini disebabkan oleh perasaan dihargai yang diperoleh karyawan melalui pengayaan pekerjaan, menunjukkan perhatian yang lebih dari perusahaan terhadap karyawan, sehingga meningkatkan motivasi mereka, kepuasan terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

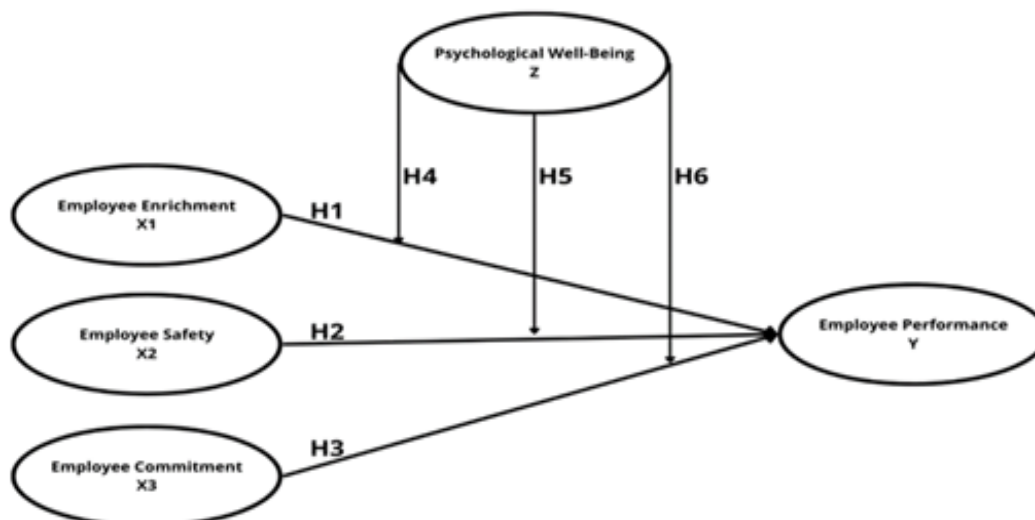
Penelitian Ardana et al (2012) menyebutkan bahwa *employee safety* dan kesehatan kerja (K3) merujuk pada usaha perlindungan yang bertujuan untuk memastikan bahwa para pekerja dan individu lainnya di tempat kerja selalu berada dalam keadaan aman dan sehat, sehingga semua sumber daya produksi dapat berjalan aman dan efisien. Annisa & Zulkarnain (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *employee commitment* tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar perusahaan memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan mereka, serta seberapa pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada CV. Jaya Abadi Beton menunjukkan bahwa ketika jumlah pesanan meningkat, perusahaan mempercepat proses produksi dengan menambah jam lembur bagi karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada keterlambatan masuk kerja serta menurunnya konsistensi kinerja. Tekanan kerja semakin meningkat karena adanya tuntutan untuk memenuhi target produksi dalam waktu yang lebih singkat. Situasi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan akibat beban kerja yang tinggi, stres, dan ketidakseimbangan antara tuntutan produksi dengan kesejahteraan karyawan. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *employee enrichment, employee safety, employee commitment* terhadap *employee performance* di moderasi oleh *psychological well-being* pada CV. Jaya Abadi Beton.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatory. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Jaya Abadi Beton. Meskipun populasi berjumlah 158 orang, namun hanya 100 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dengan cara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden secara langsung, yang akan memberikan tanggapan parsipan. Bentuk skala dalam kuesioner adalah skala Likert. Setelah melakukan pengumpulan data, data akan diolah menggunakan. PLS-SEM digunakan dalam analisis data karena memiliki kemampuan memprediksi variabel melalui analisis jalur (*path analysis*) yang dirumuskan dalam hipotesis, serta sesuai untuk penelitian dengan model yang kompleks, mencakup banyak dimensi maupun indikator (Sekaran & Bougie, 2017).

Pengujian instrumen variabel menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Valid atau tidaknya indikator dalam model penelitian adalah dengan menggunakan *convergent validity* yang jika nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai AVE semua variabel > 0,50; maka semua variabel dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas, jika nilai *composite reliability* > 0,70; maka semua variabel dinyatakan reliabel.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

**HASIL**

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki dan bekerja telah lebih dari 2 tahun dengan tingkat usia, mayoritas karyawan berusia 17 – 30 tahun dengan presentase sebesar 45%. Berdasarkan karakteristik posisi responden pada CV. Jaya Abadi Beton mayoritas 40% di bagian pemasangan.

**Tabel 1**  
**Profil Responden**

No	Item	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	100	100%
2.	Usia	17-30	45	45%
		31-40	30	30%
		41-50	25	25%
3.	Lama Kerja	>2 Tahun	100	100%
4.	Posisi di Perusahaan	Produksi	30	30%
		Pencetakan & Pengecoran	30	30%
		Pemasangan	40	40%

Sumber: data olahan

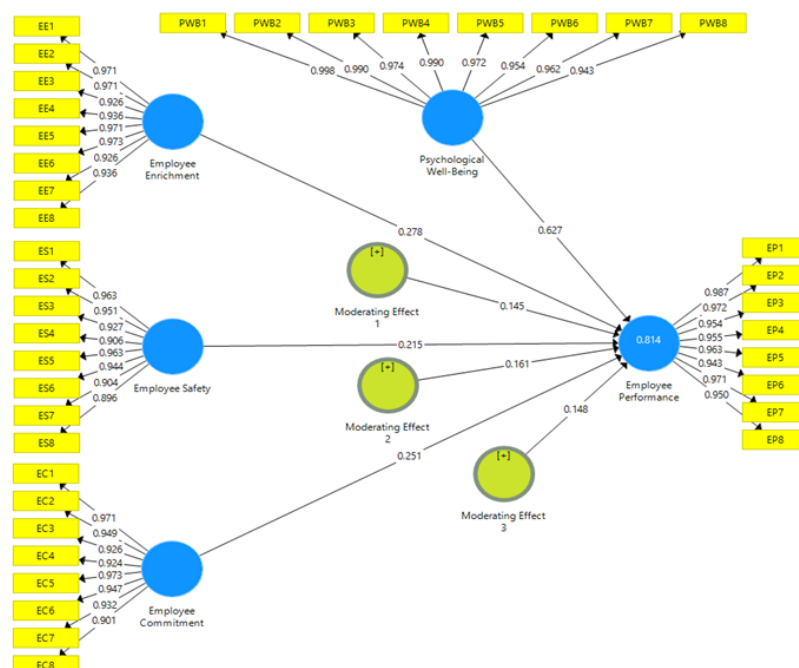
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Convergent Validity dan Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE	Keterangan	Composite Reliability	Keterangan
<i>Employee Performance</i> (Y)	EP1	0,987	Valid	0,926	baik	0,990	reliabel
	EP2	0,972	Valid				
	EP3	0,954	Valid				
	EP4	0,955	Valid				
	EP5	0,963	Valid				
	EP6	0,943	Valid				
	EP7	0,971	Valid				
	EP8	0,950	Valid				
<i>Employee Enrichment</i> (X1)	EE1	0,971	Valid	0.905	baik	0,987	reliabel
	EE2	0,971	Valid				
	EE3	0,926	Valid				
	EE4	0,936	Valid				
	EE5	0,971	Valid				
	EE6	0,973	Valid				

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE	Keterangan	Composite Reliability	Keterangan
	EE7	0,926	Valid	0.869	baik	0,981	reliabel
	EE8	0,936	Valid				
Employee Safety (X2)	ES1	0,963	Valid	0.885	baik	0,984	reliabel
	ES2	0,951	Valid				
	ES3	0,927	Valid				
	ES4	0,906	Valid				
	ES5	0,963	Valid				
	ES6	0,944	Valid				
	ES7	0,904	Valid				
	ES8	0,896	Valid				
Employee Commitment (X3)	EC1	0,971	Valid	0.947	baik	0,993	reliabel
	EC2	0,949	Valid				
	EC3	0,926	Valid				
	EC4	0,924	Valid				
	EC5	0,973	Valid				
	EC6	0,947	Valid				
	EC7	0,932	Valid				
	EC8	0,901	Valid				
Psychological Well-Being (Z)	PWB1	0,998	Valid	0.947	baik	0,993	reliabel
	PWB2	0,990	Valid				
	PWB3	0,974	Valid				
	PWB4	0,990	Valid				
	PWB5	0,972	Valid				
	PWB6	0,954	Valid				
	PWB7	0,962	Valid				
	PWB8	0,943	Valid				

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa secara keseluruhan indikator masing-masing variabel mempunyai *loading factor* > 0,70 dan nilai AVE semua variabel > 0,50 yang berarti bahwa semua variabel dinyatakan valid. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* semua variabel > 0,7 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.



Sumber: data olahan

Gambar 2  
Hasil Uji Inner Model

Gambar 2 menjelaskan nilai R-square *employee performance* sebesar 0,814 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan *employee enrichment*, *employee safety* dan *employee commitment* terhadap *employee performance* yang dimoderasi *psychological well-being* sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya 18,6% adalah pengaruh yang diberikan variabel lain yang tidak diteliti pada modeel penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Path Coefficient**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficient	T-Tabel	P-value	Keterangan
H1	<i>Employee Enrichment</i> (X1) -> <i>Employee Performance</i> (Y)	0,278	2,873	0,004	Signifikan
H2	<i>Employee Safety</i> (X2) -> <i>Employee Performance</i> (Y)	0,215	2,201	0,028	Signifikan
H3	<i>Employee Commitment</i> (X3) -> <i>Employee Performance</i> (Y)	0,251	0,956	0,003	Signifikan
H4	<i>Employee Enrichment</i> (X1) -> <i>Employee Performance</i> (Y) -> <i>Psychological Well-Being</i> (Z)	0.145	1,530	0,127	Tidak Signifikan
H5	<i>Employee Safety</i> (X2) -> <i>Employee Performance</i> (Y) -> <i>Psychological Well-Being</i> (Z)	0,161	2,116	0,035	Signifikan
H6	<i>Employee Commitment</i> (X3) -> <i>Employee Performance</i> (Y) -> <i>Psychological Well-Being</i> (Z)	0,148	2,034	0,043	Signifikan

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) diduga *employee enrichment* berpengaruh terhadap *employee performance*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Hasil penelitian ini didukung penelitian Raza & Nawaz (2011) dan yang menemukan bahwa *employee enrichment* memiliki potensi untuk *employee enrichment* meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan karena memberikan dampak positif yang membuat karyawan merasa lebih dihargai. Selain itu juga didukung penelitian Zareen et al (2013) yang menemukan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) diduga *employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,028 ( $< 0,05$ ). Kesesuaian lingkungan kerja ini dapat terlihat dari dampaknya dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian Yudistira & Febriana (2023) dan Sapriyanto (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat signifikan dalam aktivitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang positif atau menciptakan kondisi kerja yang dapat menginspirasi, akan berpengaruh pada semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Rohimat & Azhar (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan (*safety*) adalah bentuk perlindungan bagi pekerja agar terhindar dari cedera akibat kecelakaan kerja. Penelitian Merysa et al. (2014) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa *employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance* yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ). Menurut Robbins & Judge (2015) menyebutkan komitmen adalah sikap karyawan dalam memberikan dukungan kepada organisasi serta keinginan dan tekad mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kemudian didukung penelitian Hasanah et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis keempat (H4) penelitian ini menyatakan bahwa *psychological well-being* tidak memoderasi pengaruh *employee enrichment* terhadap *employee performance*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,127 ( $> 0,05$ ). Adanya *employee enrichment* memperkaya pekerjaan, mengurangi rasa jenuh, dan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tetapi dengan memberikan lebih banyak tanggung jawab dan variasi dalam pekerjaan kepada karyawan. Meskipun memiliki banyak keuntungan, ada beberapa dampak negatif seperti beban kerja sehingga terdapat berkontribusi yang kurang terhadap *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis). Terdapat perbedaan pendapat mengenai dampak *employee enrichment* pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian Shafiq & Hamza (2017) yang menemukan bahwa *employee enrichment* atau pengayaan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Zareen, et al.,

(2013) juga menyimpulkan bahwa *employee enrichment* berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kelima (H5) menyatakan *employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance* dimoderasi *psychological well-being*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,035 ( $< 0,05$ ). *Employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance* dimoderasi *psychological well-being*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,035 ( $< 0,05$ ). Didukung penelitian Sofyanty & Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan psikologis karyawan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan penuh tantangan, sehingga menumbuhkan rasa nyaman serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya (Marcheline & Adiati, 2021).

Terakhir hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa *employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance* dimoderasi *psychological well-being*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,043 ( $< 0,05$ ). *Employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance* dimoderasi *psychological well-being*, yang dibuktikan dengan p-value sebesar 0,043 ( $< 0,05$ ). Kinerja hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, keseriusan, serta pemanfaatan waktu (Hasibuan, 2016). *Psychological well-being* merupakan aspek penting yang harus dimiliki karyawan karena dapat memengaruhi loyalitas, dedikasi, serta perilaku mereka terhadap perusahaan (Satryo et al., 2023). Begitu juga dengan penelitian Putri (2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee enrichment* berpengaruh terhadap *employee performance*, *employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance*, *employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance*, *psychological well-being* belum mampu memoderasi pengaruh *employee enrichment* terhadap *employee performance*, *employee safety* berpengaruh terhadap *employee performance* mampu dimoderasi *psychological well-being*, *employee commitment* berpengaruh terhadap *employee performance* mampu dimoderasi *psychological well-being*. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dan menunjukkan pentingnya strategi perusahaan yang fokus pada lingkungan kerja dan beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui *psychological well-being*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Zulkarnain, 2013, Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Insan*, 15(1), 54-62.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Berger, A., 2010. *Review : Happiness At Work*. Basil & Spice.
- Hasibuan, M., 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., Askolani, A., 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Investasi*, 9(3), 143–154.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Marcheline, T., Adiati, M. P., 2021. Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 56–67.
- Merysa, A., Budi, R., Sari, D., 2014. Keselamatan dan kesehatan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–53.
- Putri, D. A., 2023. Pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di CV. Coolnerds. *West Science Business and Management Journal*, 1(4), 1190–1202.
- Raza, M. A., Nawaz, M. M., 2011. Impact of Job Enrichment on Employees; Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *Europeun Journal of Social Sciences*, 23(2), 220-226
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2015. *Organizational Behavior*, 16th edition. Pearson.

**Dinar Widiana, Hani Sirine:** *Pengaruh Employee Enrichment, Employee Safety, Employee Commitment terhadap Employee Performance di Moderasi oleh Psychological Well-Being pada CV. Jaya Abadi Beton*

- Rohimat, R. I., Azhar A., 2022. Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Industri Makanan Kasus di Daerah Kabupaten Bandung. 19(2), 61–67.
- Sapriyanto, J. 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Satya Negara Indonesia*, 5(1), 14–25.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., Prasetyo, Y., 2023. Psychological Well-Being pada Karyawan: Menguji Peranan Kepemimpinan Transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Sekaran, U., Bougie, R., 2017, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, Chichester.
- Shafiq, S., Hamza, S. M., 2017. The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 42-51.
- Sofyanty, D., Setiawan, T., 2020. Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Wahyuni, A. T., Sadili, F., Jamilati, N., Anshori, M. I., 2023. Productivit & Psychology Well Being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271–294.
- Yudistira, A., Febriana, A., 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 2(2), 29–42.
- Zareen, M., Razzaq K., Mujtaba, B. G., 2013. Job Design and Employee Performance: The Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 46-55