

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan Super Dazzle. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,788 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan Super Dazzle. Artinya . Semakin positif *workplace well-being* maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif *workplace well-being* maka semakin rendah *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan karyawan Superdazzle memiliki *workplace well-being* yang cenderung positif dengan persentasi subjek sebesar 80% dan *employee engagement* presentasi subjek sebesar 90%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.620. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* menunjukkan kontribusi 62% terhadap *employee engagement* dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *perceived organizational and supervisor support*, karakteristik pekerjaan, pengakuan dan penghargaan, dan keadilan organisasi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Subjek pada umumnya telah memiliki *employee engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan Super Dazzle untuk mempertahankan *employee engagement* yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan dengan membangun persepsi positif terkait *workplace well-being* (interpersonal dan intrapersonal) dalam diri sendiri sehingga kinerja tercipta kinerja yang optimal bagi Super Dazzle.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* pada karyawan Superdazzle. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi positif, menjalin kerja sama dengan rekan kerjanya, dan karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya. Hal ini ketika karyawan memiliki *workplace well-being* yang tinggi maka keterikatan karyawannya juga akan tinggi di perusahaannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian yang selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian saya, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak untuk mendapatkan data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Peneliti menyadari bahwa jumlah subjek

penelitian terbilang cukup sedikit untuk bisa mewakili keseluruhan karyawan Super Dazzle. Dan juga bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti atau menemukan teori lain tentang *workplace well-being*