**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN SUPER DAZZLE**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE WELL-BEING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON SUPER DAZZLE EMPLOYEES***

**Surya Malau**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Suryamalau14@gmail.com](mailto:Suryamalau14@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan Super Dazzle. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan Super Dazzle. Subjek penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki karakteristik minimal masa kerja lebih dari 3 bulan. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Workplace Well-being* dan Skala *Employee Engagement.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product momen* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar = 0,788 dengan p = 0.000 (p < 0,05). Hasil tersebut menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement.* Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,620 variabel *workplace well-being* menunjukan 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.

**Kata Kunci:** *employee engagement, workplace well-being*

***ABSTRACT***

*The study aims to find out the relationship between workplace well-being and employee engagement on Super Dazzle employees. The proposed hypothesis is there is a positive relationship between workplace well-being and employee engagement on Super Dazzle employees. The subject of this study amounted to 60 people who have the minimum characteristics of the working period of more than 3 months. How to capture a subject using purposive sampling. The retrieval of this research data uses Well-being Workplace scale and Employee Engagement scale. The data analysis technique used was the correlation of the moment product from Karl Pearson. Based on the data analysis results obtained the correlation*

*coefficient (R) of = 0.788 with P = 0.000 (P < 0.05). The results indicated that there was a significant positive relationship between workplace well-being and employee engagement. The hypothesis received in this study showed that the coefficient of determination (R2) of 0.620 of the workplace variable well-being showed a 62% contribution to employee engagement and the remaining 38% was influenced by other factors, perceived organizational and supervisor support, job characteristics, recognition and appreciation, and organizational fairness.*

***Keywords:*** *employee engagement, workplace well-being*

**PENDAHULUAN**

Di awal perkembangan Ilmu komunikasi, media massa dipahami sebagai alat komunikasi yang menjadi umpan balik (*feed back*) dan bersifat tertunda, namun untuk saat ini proses komunikasi melalui media massa pun umpan baliknya sudah dapat dilakukan seketika. Ada beberapa perkembangan yang dapat dicermati terkait dengan kemunculan berbagai media baru dewasa ini, di antaranya perkembangan dalam medium komunikasi massa itu sendiri, perkembangan yang terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi, dan perkembangan konvergensi teknologi yang dapat menyebabkan lahirnya berbagai jenis industri media baru, baik media cetak maupun elektronik (Muslimin, 2011).

Pemanfaatan teknologi memberikan dorongan dalam pertumbuhan bisnis yang pesat, karena berbagai informasi dapat disajikan melalui hubungan jarak jauh. Perkembangan teknologi informasi juga membentuk masyarakat dunia baru yang tidak lagi dihalangi oleh batas-batas teritorial dan telah membalikkan segalanya yang jauh jadi dekat yang khayal jadi nyata (Hanim, 2011). Seiring dengan perkembangan teknologi yang kian pesat, banyak bermunculan produk-produk yang diciptakan guna mempermudah kebutuhan hidup manusia. Kebutuhan akan telekomunikasi adalah salah satunya. Banyak vendor mengembangkan alat komunikasi dengan berbagai macam bentuk dan variasinya, pada akhirnya banyak bermunculan produk-produk ponsel dengan berbagai merk dan berbagai fitur yang dimilikinya. Sekarang ini kebutuhan akan telekomunikasi pada masyarakat sangatlah penting, di antaranya yang memakai ponsel memang untuk tujuan komunikasi ataupun hanya sekedar gaya mengikuti kecenderungan *(trend)* perkembangan teknologi yang menawarkan berbagai macam fitur di dalamnya. Seiring dengan pesatnya jumlah ponsel yang ada di pasaran, maka terdapat banyak juga aksesoris ataupun perlengkapan pendukung lainnya (Nurbaiti, 2014).

Super Dazzle merupakan toko yang menjual barang elektronik seperti aksesoris handphone dan komputer. Dazzle dimulai 17 tahun yang lalu dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, battery, dan charger untuk handphone Nokia, Siemens, Ericsson, dan Motorola. Menurut Pringgabayu dan Keizer (2017) Sumber daya manusia adalah aset yang penting untuk perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan juga harus dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika tujuan perusahaan tersebut tercapai, maka karyawan harus memiliki *engagement* yang baik agar karyawan memiliki rasa peduli akan masa depan dari perusahaan tempat nya bekerja dan juga bersedia dalam memberikan sejumlah usaha serta kemampuan yang dimilikinya agar dapat melihat kesuksesan dalam pekerjaanya (Pringgabayu dan Keizer, 2017). Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan visi-misi masing-masing perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan investasi sumber daya manusia dalam organisasinya dan menciptakan *employee engagement*.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* adalah suatu hal kondisi yang positif, memuaskan, sikap pandang tehadap pekerjaan pada organisasinya yang ditandai pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, dalam menentukan *employee engagement* dapat dilihat dari tiga aspek-aspek yang terkait, di antaranya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption. Vigor* (semangat), ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan relisiensi mental dalam bekerja yang di tunjukannya dengan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, kegigihan ketika menghadapi kesulitan. D*edication* (dedikasi), ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggan dan tantangan. A*bsorption* (penghayatan), ditandai oleh suatu dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan survei *Global Workforce Study* oleh Towers Watson yang di lakukan pada tahun 2012, hasil survei tersebut menyatakan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Berdasarkan hasil survei dari Crabtree (2013), presentase karyawan *engaged* di Indonesia sendiri sebagai berikut 8% karyawan yang tergolong *engaged*, 77% karyawan not *engaged*, dan 15% karyawan *actively disengaged.*

Seharusnya karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, yang membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (Mujiasih, 2015). Schmidht (2004) mengartikan *engagement*  sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen. *Engagement* mengacu kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. *Engagement* akan melibatkan pekerja untuk bekerja sebaik mungkin dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya di harapkan menurut Clifton dan Anderson (dalam Mujiasih, 2015)

Behera dan Sahoo (2009) menggambarkan tentang pentingnya *employee engagement* dalam pengembangan organisasi. *Employee engagement* yang baik mampu membawa organisasi menuju keberhasilan karena kemajuan organisasi yang saat ini bergantung pada kreativitas sumber daya manusianya. Menurut Van Rooy, Whitman, Hart, dan Caleo (dalam Sungkit & Meiyanto, 2015) mengungkapkan bahwa kurangnya *employee engagement* dapat berpengaruh terhadap proses bisnis organisasi, yang kemudian dapat mengakibatkan turunnya performansi organisasi.

Menurut Saks (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*: *perceived organizational and supervisor support,* karakteristik pekerjaan, pengakuan dan penghargaan dan keadilan organisasi. *Perceived organizational and supervisor support* adalah faktor yang mengarah pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kedua karakteristik pekerjaan adalah kebermaknaan secara psikologis dapat diperoleh dari karateristik pekerjaan yang menantang, bervariasi, butuh berbagai keterampilan, bebas mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat kontribusi yang penting. Ketiga pengakuan dan penghargaan karyawan adalah karyawan yang memiliki berbagai variasi *engagement* sesuai dengan bagaimana karyawan mempersipkan keuntungan yang diterima dari pekerjannya. Dan keempat keadilan organisasi di mana keadilan organisasi terdapat dua faktor yaitu pertama keadilan prosedural berkaitan dengan prosedural yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi untuk mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada karyawannya atau persepsi terhadap proses dan aturan dalam pembuatan keputusan dan kedua keadilan distributif merupakan persepsi pada keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yakni *perceived organizational and supervisor support.* Faktor *perceived organizational and supervisor support* mengarah pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, hal ini mengarah pada konsep *workplace well-being.* Sejalan dengan itu, George (dalam Kurniadewi, 2016) mengungkap bahwa *workplace well-being* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karena *workplace well-being* berkaitan dengan *perceived organizational and supervisior support*. Lebih lanjut menurut Kurniadewi (2016) juga menjelaskan bahwa tingkat *workplace well-being* yang tinggi akan membuat karyawan lebih memiliki keterikatan kerja pada karyawan.

Menurut Bartel, Peterson dan Reina (2019) bahwa *workplace well-being* adalah subyektif karyawan sebagai evaluasi kemampuannya untuk mengembangkan potensi diri, kepuasan dalam bekerja, dan mampu menjalin kerja sama dengan pekerjaanya. Lebih lanjut, Menurut Batels, Peterson, dan Reina (2019) *workplace well-being* memiliki dua dimensi yaitu dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial di dalam tempat kerja yang berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososialnya. Secara khusus, ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan yang positif dengan oranglain (seperti rekan kerja, pemimpin atau bahkan pelanggan). Dimensi intrapersonal mencerminkan perasaan nilai dan kebermaknaan intenal di dalam tempat kerja melalui pekerjaan aktual itu sendiri atau pengembangan pribadi seseorang sebagai pekerja. Secara khusus di tandai dengan kemampuan seseorang mengontrol dirinya di tempat kerja, bekerja tidak hanya melihat gaji melainkan melihat dari peran kerja yang di dapatkannya, bertanggung jawab, memiliki keinginan untuk mencapai tujuan, fokus pada pertumbuhan pribadi dan dapat mengembangkan potensi diri di tempat kerjanya.

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) menjelaskan bahwa *workplace well-being* sebagai kesehatan mental karyawan yang ditandai dengan pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial. Menurut Osborne dan Hammoud (2017) *workplace well-being* yang tinggi menjadikan seorang merasa puas dalam menjalani pekerjaan, seseorang akan berusaha mengembangkan potensi diri, dan terus belajar untuk menguasai lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan *employee engagement* di dalam diri karyawan karena lebih terikat ditempat kerjanya. Azeem, Rubina, dan paracha (2013) menyatakan hadirnya *employee engagement* menjadikan karyawan semangat menghadapi berbagai tuntutan kerja, antusias menyelesaikan pekerjaan, fokus bekerja, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasinya.

Sebaliknya, *workplace well-being* yang rendah menjadikan seseorang sulit merasakan kesejahteraan dalam bekerja, sulit menunjukan kesedian melakukan pengembangan potensi diri, dan mudah terpicu konflik ditempat kerja, sehingga seseorang akan mengalami *disengaged* atau dapat dikatakan *employee engagement* nya menjadi rendah karena ketidakpuasan yang mengakibatkan menghindar dari peran kerjanya (Shuck & Reino, 2015). Whittington, Simone, Enoch, dan Sri (2017) berpendapat seseorang yang *disengaged* akan menampilkan beberapa perilaku kontraproduktif seperti menarik diri dari organisasi, menunjukan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan memiliki dampak pada penurunan target perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mangundjaya (2010) yang menunjukan bahwa *workplace well-being* dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 31% terhadap *employee engagement.* Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu Kurniadewi (2016) menggunakan subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementrian X, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek karyawan Dazzle. Selanjutnya, penelitian Mangunwijaya (2010) melakukan penelitian di Surabaya, sedangkan penelitian ini menggunakan tempat yang berbeda yaitu Yogyakarta. Martono (2011) berpendapat jika suatu permasalahan dapat diteliti dengan beragam subjek, karena setiap subjek memiliki karakteristik tersendiri yang membuat hasil penelitian antara satu peneliti dengan peneliti lainnya dapat dibedakan. Lebih lanjut, dengan tempat yang berbeda belum tentu sama hasil dari satu penelitiaan dengan penelitian yang lain karena setiap tempat memiliki kultur tersendiri yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Dari latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan Super Dazzle?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle.pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert.* Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Workplace Well-being* dan Skala *Employee Engagement*, dengan aitem-aitem skalahanya di bagi dalam satu kelompok saja yaitu kelompok *favourable.* Bentuk skala yang di gunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Workplace Well-being* terdiri dari 13 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,444-0,557. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Workplace Well-being* di peroleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,812 dan Skala Employee engagement terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,431-0,682. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Employee Engagement* di peroleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,882. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product momen.* Keseluruhan data dianalisis menggunakan analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesisi terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogrov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *employee engagement* di peroleh KS-Z= 0.177 dengan p = 0.000 dan variabel *Workplace well-being* diperoleh KS-Z = 0.169 dengan p = 0.000. data tersebut menunjukan bahwa skor variabel *employee engagement* dan skor variabel *workpalce well-being* mengikuti sebaran data tidak normal. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek pada penelitian N>30 maka data dikatakan terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linearitas di peroleh F = 110,872 dan p = 0.000. hal tersebut menunjukan bahwa hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* merupakan hubungan yang linear.

Dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 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. Hal tersebut menunjukan bahawa hipotesis dalam penelitian ini di terima. Besarnya nilai R = 0,788 artinya antara variabel *workplace well-being* dengan *employee engagement* memang terdapat korelasi. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi *workplace well-being* maka akan semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* maka semakin rendah pula *employee engagement* pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.620. hal tersebut menunjukan bahwa variabel *Workplace Well-being* menunjukkan kontribusi 62% terhadap variabel *Employee Engagemant* dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *perceived organizational and supervisor support*, karakteristik pekerjaan, pengakuan dan penghargaan, keadilan organisasi*.* Penelitian ini menunjukan hasil kategorisasi skala *employee engagement* yaitu tinggi 90% (54 subjek), kategori sedang 10% (6 subjek) dan kategori rendah 0% (tidak ada). Selanjutnya hasil berdasarkan hasil kategorisasi *workplace well-being* yaitu tinggi sebesar 80%,(48 subjek) kategori sedang 20% (12 subjek) dan kategori rendah 0% (tidak ada). Hasil kategorisasi tersebut menunjukan bahwa sebagian karyawan Superdazzle memiliki *employee engagement* yang cenderung tinggi dan *workplace well-being* yang cenderung tinggi.

Pada dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial di dalam tempat kerja yang berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososialnya dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan yang positif dengan orang lain (seperti rekan kerja, pemimpin, atau bahkan pelanggan) (Bartels, dkk., 2019). Spence (2015) berpendapat seseorang yang memiliki dimensi interpersonal yang tinggi akan mampu menjalin interaksi baik dengan lingkungan kerja seperti rekan kerja maupun atas maka seseorang merasakan kesejahteraan karena dapat berbagi cerita, atasan dapat diandalkan, dan terjalinkan sikap saling membantu ditempat kerja yang dapat membuat *employee engagement* semakin tinggi. Azeem, dkk. (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi akan menyenangi pekerjaannya, selalu berusaha meningkatkan mutu kinerja, mampu membangun tim kerja yang andal, dan merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan. Hal ini di dukung hasil lapangan yang menunjukan di mana karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Dengan memiliki pekerjaan yang mempengaruhi karyawan lain, maka karyawan akan bersemangat ketika berangkat bekerja, betah dalam bekerja, dan bangga dengan pekerjaan yang di lakukan saat ini.

Pada dimensi intrapersonal adalah perasaan nilai dan kebermaknaan internal di dalam tempat kerja melalui kemampuan seseorang mengontrol dirinya, bekerja tidak hanya sekedar melihat gaji, sehingga dapat mengembangkan potensi diri di tempat kerjanya (Bartels, dkk., 2019). Seseorang yang memiliki dimensi intrapersonal membuatnya dapat mengendalikan diri ketika mendapatkan berbagai masalah, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan memiliki usaha yang besar untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga seseorang akan menunjukan *employee engagement* yang tinggi dengan semangat datang ke tempat kerja, berdedikasi, dan mampu menunjukan performa terbaiknya (Osborne & Hammoud, 2017). Penjelasan ini diperkuat oleh hasil dari subjek di lapangan, yang menuturkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mengontrol diri dalam menghadapi masalah, dan mampu memaksimalkan potensinya dalam bekerja. Subjek menjelaskan dengan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan akan membuat subjek tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki antusias ketika dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

**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 (rxy) = 0,788 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif *antara workplace well-being* dengan *employee engagemen*t 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 Super Dazzle 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 (R2) sebesar 0.620. koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* menunjukkan kontribusi 62% terhadap *employee Engagemant* dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *perceived organizational and supervisor support,* karakteristik pekerjaan, pengakuan dan penghargaan, dan keadilan organisasi.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di uraikan maka peneliti mengajukan beberapa saran, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu seperti faktor *perceived supervisor support*, karakteristik pekerjaan, pengakuan dan penghargaan, dan keadilan organisasi. Karena penelitian tentang *employee engagement* masih kurang cukup terutama pada faktor-faktor diatas. Selain itu 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* karena penelitian *workplace well-being* masih cukup kurang. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala di sebar dengan bantuan pihak perusahaan, sehingga waktu yang di butuhkan untuk penyebaran skala berlangsung lama.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azeem, M.F., Rubina., & Paracha, A.T. (2013). Connecting training and development with employee engagement: how does it matter?. *World Applied Sciences Journal, 28*(5), 696-703.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Behera, kambeska kumar, & Sahoo, S. (2009). Rapid in vitro micro propagation of sugarcane (saccharum officinarum l. Cv- Nayana) through callus culture. *Nature and Science*, *7*(4), 1–10.

Hanim, L. (2011). Pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap keabsahan perjanjian dalam perdagangan secara elektronik (e-commerce) di era globalisasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, *11*(Edsus). <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2011.11.edsus.262>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business‐unitlevel relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta‐analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(4) hal.268-79.

Kurniadewi, E. (2016). Psychological capital and workplace well-being sebagai prediktor bagi employee engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, *4*(2), 95–112.

Mangundjaya, W. (2010). *Pengaruh workplace well being terhadap psychology capital dan employee engagement.* Diakses tanggal 25 Novenber 2019 dari <https://www.academia.edu/7182903/pengaruh_workplace_well_being_terhadap_psychology_capital_dan_employee_engagement>.

Martono, N. (2011). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>

Muslimin. (2011). Perkembangan teknologi dalam industri media. *Jurnal Teknik Industri*, *12*(1), 57–64. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol12.no1.57-64>

Nurbaiti. (2014). Sistem informasi penjualan pada gerai ponsel surya indah. *Jurnal Informatika*, *14*(2), 95–104. <https://doi.org/10.30873/ji.v14i2.652>

Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, *16*(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>

Pringgabayu, D., & Keizer, H. De. (2017). Penerapan sistem rekrutmen untuk meningkatkan keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *16*(2), 133–212.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *International Journal of Human Resources Management (IJHRM\t*, *21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: a moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *21*(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>

Spence, G. B. (2015). Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come…because it’s not what they really need! *International Journal of Wellbeing*, *5*(2), 109–124. <https://doi.org/10.5502/ijw.v5i2.7>

Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, *1*(1), 61–73. Retrieved from http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator

Whittington, J. L., Simone M., Enoch A., & Sri B. (2017). *Enhancing employee engagement: an evidence-based approach*. New York: Palgrave Macmillan Simone, Enoch, dan Sri (2017)