

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* pada variabel *workplace well-being* dan *employee engagement* pada karyawan dapat dijelaskan bahwa secara statistik ada hubungan signifikan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.666$  dengan nilai  $p = 0.000$  dengan taraf signifikansi 5% (0,05) yang berarti ada hubungan signifikan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement*.

#### **B. Saran**

Secara umum hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan signifikan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, ada beberapa saran baik bagi kajian teoritis atau perkembangan penelitian selanjutnya maupun saran khusus untuk mahasiswa dan sarjana psikologi secara umum.

Diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan menumbuhkan pengetahuan bagi masyarakat luas pada umumnya sehingga menjadi bahan evaluasi dan referensi khususnya untuk perusahaan yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk menjaga keterikatan kerja karyawannya sehingga dapat mengurangi intensi *turnover* yang tinggi.

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan penelitian dengan populasi yang lebih luas dengan subyek dari perusahaan yang lebih besar sehingga data yang diperoleh lebih kaya. Penulis menyarankan pada penelitian berikutnya untuk memperhatikan berbagai faktor lain di samping *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan. Selain penelitian ini masih menggunakan desain product moment, penulis juga telah memaparkan tentang kategorisasi jenjang, dimana ditemukan bahwa subyek memiliki kategorisasi kesejahteraan karyawan yang cenderung sedang. Dalam hal ini peneliti menyadari bahwa tinggi rendahnya kesejahteraan karyawan tersebut masih tercampur dengan berbagai kemungkinan variabel lain yang turut berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Maka untuk penelitian selanjutnya akan sangat baik jika bisa mempertimbangkan atau meneliti berbagai faktor lain sebagai variabel mediator dan moderasi sehingga hasil yang yang diperoleh lebih akurat dan dapat mengembangkan konsep dan teori pada bidang ilmu psikologi serta sebagai referensi untuk penelitian.