

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *JOB TRAINING* DAN *WORKPLACE WELLBEING*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT PLN
(Persero) UP3 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Ahmad Dahlan
Yogyakarta



Disusun Oleh:
LITA NUGRAHENI
NIM : 2000011394

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA**

2024

JOURNAL

***THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND WORKPLACE WELLBEING
ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PLN (Persero) UP3 YOGYAKARTA***

THESIS

Submitted of Fulfill one of the Requirements for
Obtaining a Degree Bachelor of Economics at the Faculty of Economics
And Business, Management Study program
Ahmad Dahlan University
Yogyakarta



Written By:

LITA NUGRAHENI

NIM : 2000011394

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
AHMAD DAHLAN UNIVERSITY
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH *JOB TRAINING* DAN *WORKPLACE WELLBEING*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT PLN
(Persero) UP3 YOGYAKARTA**

Lita Nugraheni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan

Jalan Kapas No. 09, Semaki Yogyakarta 55166

lita2000011394@webmail.uad.ac.id

Abstrak: *Employee Engagement* merupakan antusiasme/kontribusi lebih yang diberikan oleh individu agar tujuan perusahaan dapat tercapai. *Employee Engagement* penting untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan layanan pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun permasalahan yang muncul adalah tidak semua karyawan memiliki perilaku *engaged* dalam pekerjaan maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* terhadap *Employee Engagement*. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT PLN UP3 (Persero) Yogyakarta yang berjumlah 70 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat statistik SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh signifikan dan positif dari setiap variabel independen serta pengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*. penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan *Employee Engagement* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Kata Kunci: *Job Training; Workplace Wellbeing; Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam operasional perusahaan, dimana kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, tuntutan untuk meningkatkan kualitas karyawan sangat diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan keseimbangan antara pertumbuhan bisnis dan kemajuan serta menjadikan daya saing yang baik.

PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan pelanggan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bertugas dalam memenuhi kebutuhan pelanggan di kawasan tertentu, termasuk di dalamnya pengaturan distribusi listrik, pemeliharaan jaringan, serta menyediakan beragam layanan pelanggan lainnya. Memberikan pelayanan pelanggan yang terbaik merupakan aspek krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas pelanggan. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang baik, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh karyawan terlatih dengan baik dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang produk atau layanan yang ditawarkan. Adapun data ulasan pelanggan pada PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 1.1 Ulasan Pelanggan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta

Ulasan	Presentase (%)
Sangat Tinggi	27%
Tinggi	4%
Sedang	3%
Rendah	4%
Sangat Rendah	62%

Sumber: Ulasan Google (2024)

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan yang rendah dilihat dari tingginya persentase ulasan sangat rendah (62%) . Hal ini menunjukkan suatu permasalahan yang serius bahwa sebagian besar pelanggan merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta masih kurang terlibat dalam pekerjaan maupun perusahaan karena rendahnya keterlibatan karyawan menyebabkan penurunan motivasi dan perhatian terhadap detail yang dapat memperburuk pengalaman pelanggan dan meningkatkan tingkat ketidakpuasan pelanggan.

Employee engagement oleh Dayona (2019) didefinisikan sebagai hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambahkan *discretionary effort* (upaya direksi/menentukan pilihan) dalam pekerjaannya.

Ketika seorang karyawan merasakan adanya ikatan yang kuat dengan lingkungan kerjanya, mereka akan dengan sukarela berupaya untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan atau bersaing dengan memberikan kontribusi yang optimal.

Menurut Mansoor & Hassan (2019) *Employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah *teamwork and collaboration, communication, job role, company management, and training*. Apabila faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi dengan baik, maka tingkat keterlibatan karyawan cenderung akan meningkat. Pelatihan kerja menurut Mutholib (2019) merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam memenuhi pengetahuan praktis dan penerapannya dalam rangka meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan serta tuntutan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan sesuai dengan pekerjaannya akan merasa lebih terlibat dengan perusahaan dan pekerjaannya.

Selanjutnya faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *workplace wellbeing*. Sebagaimana dikembangkan oleh Schmidt dalam Irsyandi & Wiratno (2023) *employee engagement* terbentuk sebagai hasil

dari kualitas lingkungan kerja yang baik atau kesejahteraan di tempat kerja (*workplace wellbeing*). Menurut Slem et al., dalam Putri Sabrina Rafifah et al., (2022) *workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu kesejahteraan di tempat kerja yang memberikan pengaruh positif maupun negatif di tempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Berdasar penelitian yang dilakukan oleh (Rizki et al., 2021) *workplace wellbeing* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja akan menimbulkan rasa emosional yang positif terhadap pekerjaannya. Sehingga, dalam melakukan pekerjaan memiliki rasa semangat dan dedikasi terhadap perusahaan menjadi lebih tinggi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *job training* dan *workplace wellbeing* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *Job Training* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta?
2. Apakah *Workplace Wellbeing* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

3. Apakah *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

A. *Job Training*

Menurut Dessler dalam (Dayona et al., 2019) mendefinisikan *job training* atau pelatihan kerja adalah suatu proses untuk memberikan pengajaran kepada karyawan baru atau yang sedang bekerja untuk meningkatkan keterampilan mendasar yang diperlukan untuk menjelaskan tugas pekerjaan mereka. *Job Training* mengarah kepada peningkatan keterampilan pada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kosali et al., (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin pelatihan kerja dilakukan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan tugas yang diberikan maka akan meningkatkan *employee engagement*. Begitu pula dengan pendapat Erfeni (2022)

menyebutkan adanya pengaruh *job training*.

B. *Workplace Wellbeing*

Menurut Robertson (2018) *workplace wellbeing* merupakan suatu proses dimana individu dapat mengoptimalkan potensi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, tingkat kesejahteraan individu dapat diukur dari sejauh mana mereka bekerjasama dengan tim, saling mendukung, dan saling membantu satu sama lain. Sedangkan menurut Khairunisa & Muafi (2022) kesejahteraan di tempat kerja adalah perasaan sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya yang meliputi perasaan karyawan terhadap tempat kerjanya serta kepuasan dalam bekerja.

C. *Job Training*

Employee engagement merujuk pada tingkat tertinggi dalam hubungan emosional dan intelektual yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan tempat bekerja, atasan, serta rekan kerja yang dapat mendorong peningkatan discretionary effort dalam pekerjaannya Fajrina & Noer (2021).

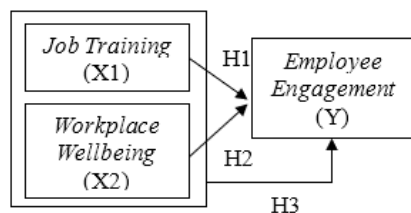
Karyawan yang engaged adalah karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawab, serta memiliki keterikatan dan dedikasi yang kuat untuk memperluas pengetahuan. mereka akan lebih berusaha keras

untuk memperluas pengetahuan, memiliki semangat untuk mencapai kesuksesan dan lain-lain Firnanda & Wijayati (2021). Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Diduga ada pengaruh *Job Training* signifikan positif terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

H2 : Diduga ada pengaruh *Workplace Wellbeing* signifikan positif terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

H3 : Diduga ada Pengaruh *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian berlokasi di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling* yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan *Purposive Sampling*,

teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu yaitu merupakan karyawan tetap PT PLN (persero) UP3 Yogyakarta yang berjumlah 70 responden.

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji suatu populasi tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian yang bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Untuk sumber data yang digunakan menggunakan sumber data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner dengan skala yang digunakan skala likert terdiri dari:

1. Skor 1 untuk penilaian Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 untuk penilaian Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 untuk penilaian Ragu (R)
4. Skor 4 untuk penilaian Setuju (S)
5. Skor 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory factor analysis* (CFA) untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Dengan melihat kriteria sebagai berikut:

1. Nilai KMO > 0,5
2. Membentuk dalam satu komponen pada *component matrix*
3. Nilai *factor loading* > 0,5 pada *component matrix*.

a. Uji Validitas *Job Training*

Tabel 1.2
Nilai KMO
Variabel *Job Training*

Nilai KMO	0,914
Sig.	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Dilihat pada tabel 1.2 diperoleh nilai KMO sebesar $0,914 > 0,5$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian dilihat dari *component matrix* pada hasil output pengujian tahap akhir sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas *Job Training*

Item	Komponen	Keterangan
	1	
JT1.1	0.887	Valid
JT1.2	0.950	Valid
JT1.3	0.820	Valid
JT2.1	0.850	Valid
JT2.2	0.882	Valid
JT2.3	0.824	Valid
JT3.1	0.713	Valid
JT3.2	0.736	Valid
JT3.3	0.848	Valid
JT4.1	0.775	Valid
JT4.2	0.823	Valid
JT5.1	0.850	Valid

JT5.2	0.905	Valid
JT5.3	0.853	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil output menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam variabel sudah membentuk satu komponen dan memiliki *factor loading* $> 0,5$ sehingga terdapat 14 item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas *Workplace Wellbeing*

Tabel 1.4
Nilai KMO
Variabel *Workplace Wellbeing*

Nilai KMO	0,883
Sig.	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Dilihat pada tabel 1.4 diperoleh nilai KMO sebesar $0,883 > 0,5$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian dilihat dari *component matrix* pada hasil output pengujian tahap akhir sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas *Workplace Wellbeing*

Item	Komponen	Keterangan
	1	
WW1.2	0,817	Valid
WW2.2	0,684	Valid

WW2.3	0,688	Valid
WW3.2	0,806	Valid
WW3.3	0,772	Valid
WW4.1	0,769	Valid
WW4.2	0,739	Valid
WW4.3	0,828	Valid
WW5.3	0,643	Valid
WW6.1	0,768	Valid
WW6.2	0,841	Valid
WW6.3	0,854	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil output menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam variabel sudah membentuk satu komponen dan memiliki *factor loading* > 0,5 sehingga terdapat 12 item pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas *Employee Engagement*

Tabel 1.6

Nilai KMO Variabel *Employee Engagement*

Nilai KMO	0,838
Sig.	0,000

Sumber: Data primer (2024)

Dilihat pada tabel 1.6 diperoleh nilai KMO sebesar $0,883 > 0,5$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian dilihat dari *component matrix* pada

hasil output pengujian tahap akhir sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

Item	Komponen	Keterangan
	1	
EE1.1	0,759	Valid
EE1.2	0,868	Valid
EE1.3	0,800	Valid
EE2.1	0,810	Valid
EE2.2	0,724	Valid
EE3.1	0,512	Valid
EE3.2	0,875	Valid
EE3.3	0,805	Valid

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil output menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam variabel sudah membentuk satu komponen dan memiliki *factor loading* > 0,5 sehingga terdapat 8 item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen dapat dikatakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas diuji dengan melihat *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel atau dipercaya.

Tabel 1.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Training</i>	0,967	Reliabel
<i>Workplace Wellbeing</i>	0,935	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,883	Reliabel

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha tiap variabel > 0,60.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018) analisis regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* terhadap *Employee Engagement*. sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B

(constant)	0,879
<i>Job Training</i>	0,121
<i>Workplace Wellbeing</i>	0,664

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 1.9 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,879 + 0,121 \cdot X_1 + 0,664 \cdot X_2 + e$$

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen *Job Training* (X1) dan *Workplace Wellbeing* (X2) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y) secara parsial, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.10

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Job Training</i> (X1)	2,099	0,040	H1 Diterima
<i>Workplace Wellbeing</i> (X2)	9,080	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.10, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel *Job Training*

Variabel *Job Training* memiliki nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} sebesar 2,099 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (*Job Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement*).

b. Variabel *Workplace Wellbeing*

Variabel *Workplace Wellbeing* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} sebesar 9,080 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima (*Workplace Wellbeing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement*).

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari semua variabel independen yang terdiri dari *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 1.11 sebagai berikut:

Tabel 1. 11

Hasil Uji F (Uji Simultan)

F	Sig.	Keterangan
50,873	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 5.24 diketahui nilai F hitung adalah 50,873 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Training* (X1) dan *Workplace Wellbeing* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, sehingga dapat dinyatakan H3 diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0,603

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.25 dapat diketahui nilai R square sebesar 0,603 (60,3%) yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independen *Job Training* (X1) dan *Workplace Wellbeing* (X2) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y) sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

2. *Workplace Wellbeing* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.
3. *Job Training* dan *Workplace Wellbeing* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Saran

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan relevansi tugas, serta menyediakan program mentoring dan coaching. Selain itu, dari aspek *Workplace Wellbeing*, perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, memberikan fleksibilitas kerja, dan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menyusun pernyataan kuesioner yang lebih mudah dipahami oleh responden guna mengurangi kemungkinan kesalahpahaman dalam pengisian kuesioner yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* seperti *teamwork and collaboration*, *job role*, kemampuan berkomunikasi dan manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayona, G., Rinawati, N., & Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Jl Soekarno Hatta No, P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal-Inaba.Hol.Es*, 15(2).
- Erferni Y, I. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Fajrina dan Bustanul. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9.
- Irsyandi, I., & Wiratno, S. (2023). Pengaruh Personal Resources Dan Workplace Wellbeing Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Turnover Intention pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Kosali, A. Y., Studi, P., Administrasi, I., Satya, S., Palembang, N., & Selatan, S. (2023). The Effect

- Of Training And Career Development On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable. In *Jurnal Inspirasi Ekonomi* (Vol. 5). Online.
- Mansoor, F., & Hassan, Z. (2019). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 50–64.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Putri Sabrina Rafifah, Azhar Maulana, & Erwin Gunawan. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448–456.
- Rizki, N., Zulaikha Wulandari, S., Irma Suryani, A., & Jenderal Soedirman Purwokerto, U. (2021). Pengaruh Workplace Friendship Dan Workplace Wellbeing Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement. In *Bisnis dan Akuntansi (JEBA)* (Vol. 23).
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2018). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.