

BAB 5

PENUTUP

Pada bab ini, peneliti membuat suatu kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya peneliti juga menjelaskan implikasi manajerial terkait dengan hasil dari penelitian ini. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan keterbatasan penelitian ini dan saran bagi penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job Crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
2. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan Subjektif.
3. Keterikatan kerja merupakan variabel pemediasi pada pengaruh *Job crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) terhadap kesejahteraan subjektif.

5.2 Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja berfungsi sebagai pemediasi dalam pengaruh *Job Crafting* terhadap kesejahteraan subjektif. Dengan demikian industri kerajinan kulit dapat menggunakan *Job Crafting* dan kesejahteraan subjektif sebagai kekuatan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja dalam industri tersebut.

Pada penelitian Rastogi dan Chaudhary (2018) *Job Crafting* merupakan variabel dari satu-kesatuan dimensi yakni peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang. Maka dari itu, yang perlu ditingkatkan dalam kesejahteraan subjektif secara fundamental adalah memperbaiki maupun mempertahankan *Job Crafting* pada berbagai dimensi yang telah dibangun oleh industri. Sehingga secara langsung juga akan mempertahankan karyawan karena kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan meningkat berdasarkan *Job Crafting* dan keterikatan kerja dari karyawan yang diimplementasikan oleh industri kerajinan kulit.

Terdapat berbagai macam bentuk kesejahteraan subjektif yang dapat ditingkatkan untuk mempengaruhi keinginan untuk tinggal karyawan pada industry kerajinan kulit. Diantaranya adalah mendapatkan apresiasi terhadap penghargaan yang diterima, merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja, merasa senang bekerja di perusahaan saat ini, manajemen yang peduli, pekerjaan yang baik untuk kesehatan fisik karyawan, gaji yang mencukupi,

bakat dan keterampilan karyawan yang dapat berguna, akrab dengan atasan, dan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.

Dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif terhadap manajemen yang peduli, akrab dengan atasan, dan mendapatkan apresiasi terhadap penghargaan yang telah dilakukan oleh karyawan, maka dari itu *Job Crafting* yang perlu diperbaiki adalah bagaimana mampu mengelola pekerjaannya dengan sebaik baiknya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jika karyawan mampu melakukan *Job Crafting* dengan benar maka perusahaan tidak akan menutup mata atas hasil kinerja karyawan seperti perusahaan mampu memberikan penghormatan dan penghargaan pada karyawan satu sama lain serta bagaimana perusahaan memberikan peluang yang sama. Dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif yaitu seperti gaji yang cukup bagi karyawan, maka dari itu perusahaan harus memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik untuk perusahaan.

Dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif pada karyawan rasa aman dengan pekerjaan itu menjadi penting, maka *Job Crafting* yang perlu diperbaiki adalah seadainya pemahaman karyawan akan pekerjaan terbatas perusahaan mampu memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara structural sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal jika pemahamannya bertambah. Kemudian jika karyawan mampu membuat sebuah karya yang baik lingkungan sekitar seperti teman kerja dan atasan dapat memberikan apresiasi dan masukan untuk kinerjanya sehingga karyawan merasa di hargai dan mereka akan bekerja lebih baik lagi agar tidak merugikan perusahaan, Dalam

meningkatkan keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaan perusahaan harus memberikan apresiasi dan motivasi agar karyawan merasa tertantang untuk bisa menyelesaikan tanggung jawab yang di pegang supaya pekerjaannya cepat selesai.

Pada umumnya perusahaan yang bergerak pada industri kerajinan kulit perlu mengembangkan hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan dengan bawahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan. Karyawan akan peduli terhadap masalah tersebut, dengan begitu mereka dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang.

Pada umumnya sangat penting bagi Industri kerajinan kulit untuk mempertahankan karyawannya dengan menerapkan *Job Crafting* pada pekerjaannya yang terkait dengan kenyamanan dan kemudahan karyawan. Dengan menerapkan *Job Crafting*, Industri kerajinan kulit dapat membangun suatu kepercayaan pada karyawan. Kepercayaan inilah yang inilah yang mampu membawa industri kerajinan kulit untuk kedepannya mempertahankan karyawan berkualitas dan dapat digunakan untuk kebutuhan internal serta memenuhi kesejahteraanya sehingga karyawan merasa senang bekerja diindustri tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan, demikian pula dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner

sebagai media pengumpulan data, dimana pendekatan ini memiliki kelemahan dan keterbatasan, seperti terjadinya bias perseptual dan peneliti tidak dapat mengendalikan jawaban dari masing-masing jawaban responden. Lokasi penelitian yang cukup jauh. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada kurang lebih 38 UMKM yang bergerak pada industri kulit di kota Yogyakarta dan Jawa Tengah.

5.4 Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya yakni, jumlah sampel bisa diperbanyak dengan menggunakan obyek perusahaan yang berbeda dan bisa menambahkan di lain lokasi yakni mungkin di seluruh pulau jawa sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir. Penelitian diusahakan dapat dikembangkan menjadi penelitian kualitatif, untuk mendapatkan hasil secara mendalam terhadap alasan-alasan karyawan tetap bekerja di industri kerajinan kulit. Sehingga peneliti mampu mengendalikan jawaban dari masing-masing jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat , 2011. *Pedoman Pendataan Survei Sosial Ekonomi Nasional Tahun 2011*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Antonio, B. (2005). Subjective well-being and academic success among college students. *Capella University Journal*, 107, 317 –352.
- Bakker, A.B. Wido G.M. Oerlemans. (2011). Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press. 1-31.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Barclay, D. W., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Use as an Illustration. Berlin: Walter de Gruyter & Co.
- Cenciotti, R., Borgogni, L., Callea, A., Colombo, L., Cortese, C. G., Ingusci, E. Miraglia, M., & Zito, M. (2016). *The Italian version of the Job Crafting Scale (JCS) First psychometric evaluations*. *Applied Psychology Bulletin*, 227, 28-36.
- Daryono, (2013). *Identifikasi dan Analisis Peningkatan Tingkat Engagement Pegawai PT. X*. Program Magister Administrasi Bisnis, ITB.
- De Neve, J-Emmanuel, Ed Diener, Louis Tay, & Cody Xuereb. 2013. *The Objective Benefits of Subjective Well-Being*. World Happiness Report 2013, 1-35.
- Diener & Chan. (2011). Happy People Live Longer: *Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity*. *Journal of Applied Psychology: Health and Well Being*, 3 (1), 1-43.
- Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HE. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychol. Bull.* 125, 276–302.
- Diener, E. Katherine R. (2009). *Subjective Well-Being: A General Overview*, 39 (4), 391-406.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: *The science of happiness and life satisfaction*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp.63-73). New York: Oxford University Press.

- Diener, E., Shigerio O., Richard E. L. (2003). *Personality, Culture, and Subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life*, 54, 403-42.
- Febriana B Murnianita. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN (Persero) Pusdiklat. Tesis. Universitas Indonesia.
- Geisser, S. (1974). A Predictive Approach to the Random Effects Model, *Biometrika*, 61(1):101-107
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): Edition 2*. California: SAGE.
- Husnayain, Arin. (2018). “ Pengaruh Job Crafting, syukur, dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif”. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Islam Hadayatullah Jakarta*. Vol. 1(2): 38-42.
- Kieran, W., Thomas G. Rundall. (2013). *Evidence-based Management: From Theory to Practice in Health Care*. *Health Services Management Centre, University of Birmingham*, 79(3), 429-457.
- Kompas. 2015. Tinjauan Kompas, Menatap Indonesia 2015, Pentingnya UMKM di Indonesia. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Mujamiasih, M. (2013) Subjective Well-Being: Studi indigenous pada PNS dan karyawan swasta yang bersuku Jawa di Pulau Jawa. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). *The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers*. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), 1378.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141.
- Petrou, P., Evangelia, D., Wilman B. Schaufeli. (2015). *Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470 – 480.
- Rastogi dan Chaudhary. (2018). Job Crafting and work family Enrichment: *The role of positive intrinsic work engagement*, *University Indian institute of Technology Patna journal*: vol 47 no 3.
- Robert, D.R. and Davenport, T.O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3): 21-36

- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2012). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands
- 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(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2010). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study*. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sekaran, U., & Bogie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Shimazu, A. (2008). *Work Engagement In Japan: Validation of The japanese Version Of the Utrechth Work Engangement Scale*. *Scale Department of Mental Health, The University of Tokyo Graduate School of Medicine*.
- Smythe, John. (2011). *The CEO (Chief Engagement Officer): Turning Hierarchy Upside Down To Drive Perfomance*. *England* : Gower Publishing Company.
- Stone, M. (1974). *Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions*, *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2): pp 111-147.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutyasmi, Sri. 2012. *Industri Penyamakan dan kerajinan Kulit*. *Majalah Kulit, Karet Dan Plastik Vol.28 No.2 Desember Tahun 2012* : 113-121
- Tambunan, M. 2011. *Industrialisasi di negara sedang berkembang kasus di negara Indonesia*. Jakarta: Gahlia Indonesia
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale*. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2014). *Daily job crafting and the self-efficacy– performance relationship*. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>.
- Utami, M. S. (2012). *Religiusitas, Koping Religius dan Kesejahteraan Subjektif*. *Jurnal Psikologi*, 39, 46-66.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: *Myths and Truths about Mediation Analysis*. *Journal of Consumer Research*, 197-206



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN





Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Kesejahteraan Subjektif* dengan *Keterikatan Kerja* sebagai variabel pemediasi

(Kasus pada karyawan industri kerajinan kulit)

Kepada Yth: Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya adalah mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/thesis.

Nama : Bonaventura Hendrawan Maranata
NPM : 18 500 2834
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan Thesis saya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan pembimbing Dr. Martinus Parnawa Putranta. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas “Pengaruh kerajinan kerja terhadap kesejahteraan subjektif dengan keterlibatan kerja sebagai variabel pemediasi”.

Bapak/Ibu dipilih menjadi salah satu calon responden karena penelitian ini sangat membutuhkan informasi Bapak/Ibu sebagai karyawan di industri kerajinan kulit. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuisisioner ini. Kemudian, setelah kuisisioner ini terisi lengkap, saya akan mengumpulkannya kepada dosen pembimbing saya.

Perlu diketahui, bahwa penelitian ini sudah mendapat izin dari pemilik industri tempat Bapak/Ibu bekerja. Di samping itu, penelitian ini juga sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.
Hormat saya,

Bonaventura Hendrawan Maranata
 Email : bonaventurahm@gmail.com
 No HP : 08995389991

BAGIAN I: KARAKTERISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN

Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda **SILANG (X)** atau **CEK LIST (√)**

1. Apakah anda sudah menikah :
 - a) Sudah
 - b) Belum
2. Jenis kelamin :
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan
3. Apa anda suka mendesain?
 - a) Iya
 - b) Tidak
4. Usia anda saat ini :
 - a) < 20 tahun
 - b) 20 - < 35 tahun
 - c) 35 - < 45 tahun
 - d) ≥ 45 tahun
5. Lama bekerja :
 - a) < 1 tahun
 - b) 1 – 10 tahun
 - c) > 10 tahun
6. Apakah anda mendesain produk kulit tersebut?
 - a) Iya
 - b) Tidak
7. Pendidikan :
 - a) SD
 - b) SMP
 - c) SMA
 - d) Diploma
 - e) S1
8. Produk apa saja yang sudah pernah dibuat (boleh memilih lebih dari 1)?
 - a) Tas
 - b) Sepatu
 - c) Ikat Pinggang
 - d) Dompet
 - e) Tas backpacker
 - f) Lain lain/ sebutkan

BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN

Dibawah ini adalah pertanyaan penelitian. Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda **SILANG (X)** atau **CEK LIST (√)**

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju

No		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya menjadi lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya secara profesional.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kemampuan saya sepenuhnya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mengelola pekerjaan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak membuat saya stres.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak memicu emosi	STS	TS	N	S	SS
8	Saya berusaha mengurangi hubungan dengan orang yang bermasalah di lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya tidak membatasi hubungan dengan orang yang mempunyai keinginan berlebihan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya memastikan bahwa saya tidak harus membuat keputusan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya meminta senior saya untuk melatih saya.	STS	TS	N	S	SS

No		STS	TS	N	S	SS
13	Saya bertanya pada senior saya apakah beliau puas dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya sering mencari inspirasi pada senior saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya meminta kritik dan saran dari orang lain tentang pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

No		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersemangat di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Waktu berjalan dengan cepat ketika saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya giat dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Ketika saya bekerja saya lupa dengan lingkungan sekitar saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Pekerjaan ini menginspirasi saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Ketika saya bangun pagi saya merasa ingin bekerja.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa senang ketika saya bekerja terus menerus.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang telah saya buat.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya sangat mendalami pekerjaan ini.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya bisa terus bekerja dalam waktu yang lama.	STS	TS	N	S	SS

No		STS	TS	N	S	SS
13	Bagi saya pekerjaan saya menantang.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya rajin dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
16	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan ini.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya bertahan meskipun pekerjaan saya tidak berjalan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

No		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahagia.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menemukan keindahan dalam beberapa hal dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya ceria kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sering mengalami kegembiraan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya banyak tertawa di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Hidup itu baik.	STS	TS	N	S	SS

The logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta is a light blue watermark in the background. It features a circular emblem with a sunburst design in the center and the text 'UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA' around the perimeter. Below the emblem is a stylized, flame-like or leaf-like shape.

LAMPIRAN II
DESKRIPTIF STATISTIK

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	150	78.9	78.9	78.9
	Perempuan	40	21.1	21.1	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	176	92.6	92.6	92.6
	Belum Menikah	14	7.4	7.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Desain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Suka Mendesain	190	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	3	1.6	1.6	1.6
	20 - <35 tahun	21	11.1	11.1	12.6
	35 - <45 tahun	17	8.9	8.9	21.6
	>45 tahun	149	78.4	78.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	3	1.6	1.6	1.6
	1-10 tahun	89	46.8	46.8	48.4
	> 10 tahun	98	51.6	51.6	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Desain Produk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Iya	190	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	5	2.6	2.6	2.6
	SMP	31	16.3	16.3	18.9
	SMA	142	74.7	74.7	93.7
	DIPLOMA	2	1.1	1.1	94.7
	S1	10	5.3	5.3	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JC_Struktural_1	190	1	5	4.32	.787
JC_Struktural_2	190	2	5	4.18	.705
JC_Struktural_3	190	1	5	4.02	.780
JC_Struktural_4	190	1	5	4.06	.774
JC_Struktural_5	190	1	5	3.99	.745
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JC_Sosial_1	190	1	5	4.05	.765
JC_Sosial_2	190	1	5	3.95	.725
JC_Sosial_3	190	1	5	3.99	.803
JC_Sosial_4	190	1	5	3.94	.746
JC_Sosial_5	190	2	5	3.97	.701
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics


	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JC_menantang_1	190	1	5	3.98	.773
JC_menantang_2	190	1	5	4.16	.801
JC_menantang_3	190	1	5	4.00	.749
JC_menantang_4	190	1	5	4.04	.755
JC_menantang_5	190	2	5	4.10	.820
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SWB1	190	2	5	4.19	.816
SWB2	190	1	5	4.09	.703
SWB3	190	1	5	4.12	.824
SWB4	190	2	5	4.10	.774
SWB5	190	1	5	4.08	.803
SWB6	190	2	5	4.09	.853
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WE1	190	1	5	4.19	.835
WE2	190	1	5	4.17	.805
WE3	190	1	5	4.11	.799
WE4	190	1	5	4.02	.745
WE5	190	1	5	4.15	.842
WE6	190	1	5	4.06	.843
WE7	190	1	5	4.17	.846
WE8	190	1	5	3.99	.823
WE9	190	1	5	4.06	.805
WE10	190	1	5	4.18	.862
WE11	190	1	5	4.03	.776
WE12	190	1	5	4.05	.831
WE13	190	1	5	4.06	.824
WE14	190	1	5	4.13	.870
WE15	190	1	5	4.07	.752
WE16	190	1	5	4.06	.818
WE17	190	1	5	4.08	.822
Valid N (listwise)	190				



LAMPIRAN III
HASIL OLAH DATA
DENGAN SMARTPLS

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kesejahteraan ...	0.852	0.853	0.890	0.575
Keterikatan Ker...	0.947	0.947	0.952	0.540
Peningkatan R...	0.800	0.804	0.862	0.555
Peningkatan S...	0.842	0.846	0.889	0.616
Tuntutan Peker...	0.807	0.810	0.866	0.565

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format				
				Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Keterikatan Kerja (Work Engagement) -> Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being)								
				0.287	0.300	0.098	2.917	0.004
Peningkatan Relasi Sosial -> Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being)								
				0.161	0.158	0.066	2.439	0.015
Peningkatan Relasi Sosial -> Keterikatan Kerja (Work Engagement)								
				0.270	0.273	0.075	3.588	0.000
Peningkatan SDM Secara Struktural -> Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being)								
				0.251	0.246	0.108	2.317	0.021
Peningkatan SDM Secara Struktural -> Keterikatan Kerja (Work Engagement)								
				0.281	0.284	0.116	2.423	0.016
Tuntutan Pekerjaan yang Menantang -> Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being)								
				0.198	0.193	0.085	2.337	0.020
Tuntutan Pekerjaan yang Menantang -> Keterikatan Kerja (Work Engagement)								
				0.355	0.349	0.093	3.808	0.000

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format				
				Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Peningkatan Relasi Sosial -> Keterikatan Kerja (Work Engagement) -> Kesejahteraan Subjektif (Subjectiv...								
				0.077	0.083	0.038	2.052	0.041
Peningkatan SDM Secara Struktural -> Keterikatan Kerja (Work Engagement) -> Kesejahteraan Subjektif ...								
				0.081	0.082	0.040	2.034	0.043
Tuntutan Pekerjaan yang Menantang -> Keterikatan Kerja (Work Engagement) -> Kesejahteraan Subjekt...								
				0.102	0.107	0.051	1.985	0.048

f Square

Matrix	f Square					
		Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
Kesejahteraan ...						
Keterikatan Ker...	0.077					
Peningkatan R...	0.030	0.097				
Peningkatan S...	0.059	0.086				
Tuntutan Peker...	0.038	0.149				

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	
	R Square	R Square Adjus...	
Kesejahteraan ...	0.642	0.634	
Keterikatan Ker...	0.664	0.658	

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HT...	Heterotrait-Mo	
	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
JC_Sosial_1	0.541	0.568	0.767	0.528	0.567
JC_Sosial_2	0.394	0.471	0.701	0.477	0.421
JC_Sosial_3	0.550	0.580	0.755	0.556	0.553
JC_Sosial_4	0.529	0.499	0.759	0.599	0.515
JC_Sosial_5	0.487	0.513	0.740	0.474	0.448
JC_Struktural_1	0.623	0.643	0.629	0.852	0.643
JC_Struktural_2	0.548	0.569	0.512	0.740	0.488
JC_Struktural_3	0.532	0.564	0.547	0.789	0.575
JC_Struktural_4	0.589	0.569	0.579	0.818	0.588
JC_Struktural_5	0.545	0.542	0.506	0.716	0.633
JC_menantang_1	0.530	0.527	0.456	0.473	0.738
JC_menantang_2	0.608	0.595	0.568	0.607	0.807
JC_menantang_3	0.508	0.575	0.548	0.577	0.758
JC_menantang_4	0.546	0.546	0.472	0.596	0.721
JC_menantang_5	0.464	0.565	0.498	0.551	0.732

Discriminant Validity

	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
SWB1	0.782	0.597	0.527	0.621	0.555
SWB2	0.759	0.540	0.518	0.554	0.552
SWB3	0.757	0.558	0.557	0.522	0.553
SWB4	0.766	0.595	0.455	0.582	0.517
SWB5	0.744	0.517	0.488	0.526	0.485
SWB6	0.739	0.528	0.535	0.483	0.561
WE1	0.550	0.751	0.497	0.563	0.548
WE10	0.587	0.766	0.574	0.554	0.572
WE11	0.485	0.715	0.475	0.473	0.486
WE12	0.509	0.723	0.495	0.517	0.614
WE13	0.548	0.732	0.533	0.521	0.514
WE14	0.574	0.737	0.549	0.551	0.565
WE15	0.485	0.701	0.478	0.520	0.496
WE16	0.534	0.761	0.519	0.552	0.621
WE17	0.551	0.741	0.550	0.575	0.513

Discriminant Validity

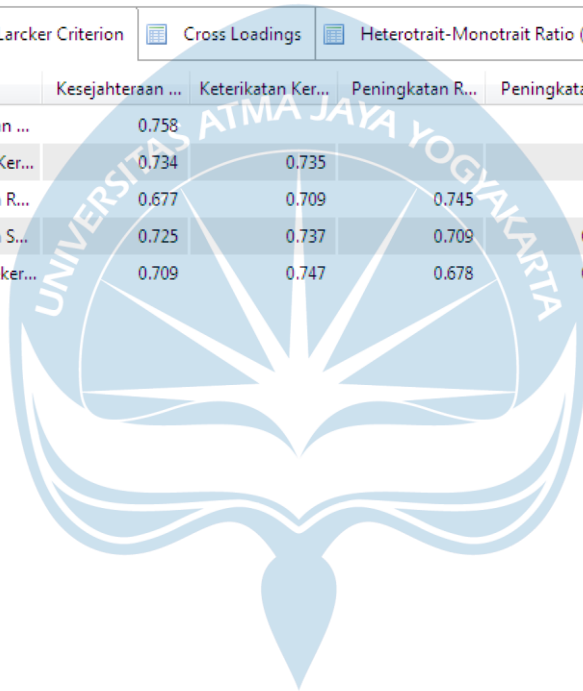
	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
WE11	0.485	0.715	0.475	0.473	0.486
WE12	0.509	0.723	0.495	0.517	0.614
WE13	0.548	0.732	0.533	0.521	0.514
WE14	0.574	0.737	0.549	0.551	0.565
WE15	0.485	0.701	0.478	0.520	0.496
WE16	0.534	0.761	0.519	0.552	0.621
WE17	0.551	0.741	0.550	0.575	0.513
WE2	0.528	0.783	0.536	0.560	0.605
WE3	0.518	0.712	0.490	0.577	0.542
WE4	0.553	0.723	0.549	0.492	0.523
WE5	0.547	0.761	0.528	0.516	0.574
WE6	0.565	0.715	0.563	0.559	0.557
WE7	0.536	0.723	0.510	0.567	0.535
WE8	0.559	0.711	0.471	0.551	0.522
WE9	0.532	0.736	0.533	0.557	0.540

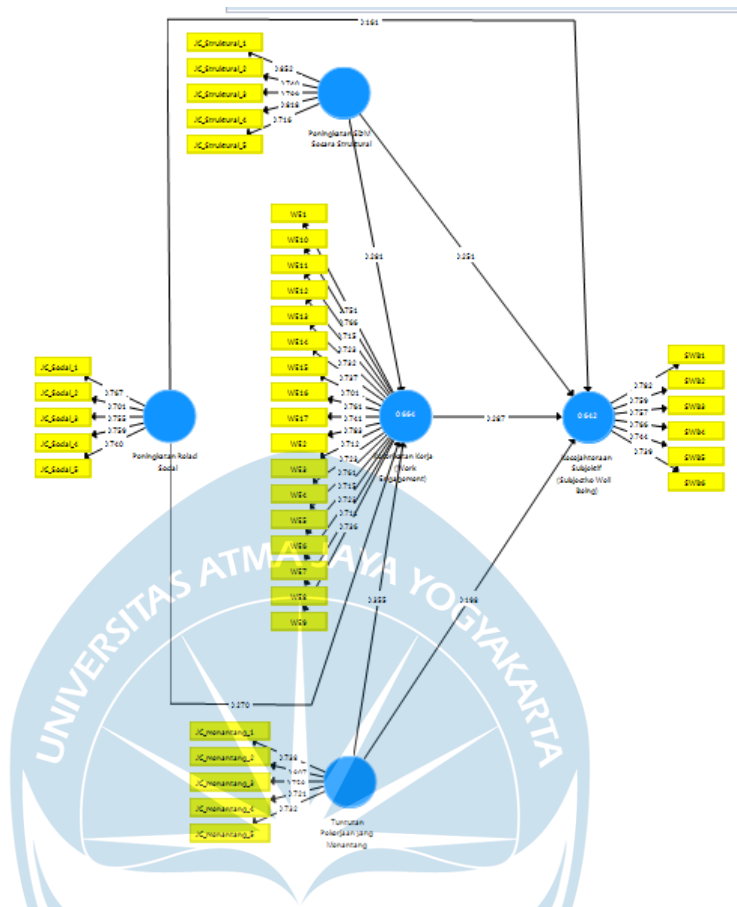
Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6	Case7
					SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being)					1,140.000	756.208	0.337
Keterikatan Kerja (Work Engagement)					3,230.000	2,209.012	0.316
Peningkatan Relasi Sosial					950.000	950.000	
Peningkatan SDM Secara Struktural					950.000	950.000	
Tuntutan Pekerjaan yang Menantang					950.000	950.000	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HT...)	Heterotrait-Mo		
	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
Kesejahteraan ...	0.758				
Keterikatan Ker...	0.734	0.735			
Peningkatan R...	0.677	0.709	0.745		
Peningkatan S...	0.725	0.737	0.709	0.785	
Tuntutan Peker...	0.709	0.747	0.678	0.747	0.752





Outer Loadings

	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
JC_Sosial_1			0.767		
JC_Sosial_2			0.701		
JC_Sosial_3			0.755		
JC_Sosial_4			0.759		
JC_Sosial_5			0.740		
JC_Struktural_1				0.852	
JC_Struktural_2				0.740	
JC_Struktural_3				0.789	
JC_Struktural_4				0.818	
JC_Struktural_5				0.716	
JC_menantang_1					0.738

Outer Loadings

Matrix	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
JC_menantang_1					0.738
JC_menantang_2					0.807
JC_menantang_3					0.758
JC_menantang_4					0.721
JC_menantang_5					0.732
SWB1	0.782				
SWB2	0.759				
SWB3	0.757				
SWB4	0.766				
SWB5	0.744				
SWB6	0.739				
WE1		0.751			
WE10		0.766			
WE11		0.715			
WE12		0.723			
WE13		0.732			
WE14		0.737			

Outer Loadings

Matrix	Kesejahteraan ...	Keterikatan Ker...	Peningkatan R...	Peningkatan S...	Tuntutan Peke...
WE1		0.751			
WE10		0.766			
WE11		0.715			
WE12		0.723			
WE13		0.732			
WE14		0.737			
WE15		0.701			
WE16		0.761			
WE17		0.741			
WE2		0.783			
WE3		0.712			
WE4		0.723			
WE5		0.761			
WE6		0.715			
WE7		0.723			
WE8		0.711			
WE9		0.736			