

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1**  
**Penelitian Terdahulu**

**Tabel 10**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	M. Hibbul Watoni, Joko Suyono (2020)	Pengaruh Kesejahteraan Kerja pada <i>Turnover Intention</i>	Regresi	Kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh pada niat karyawan untuk keluar.
2	Fikri Maulana (2018)	Pengaruh <i>Workplace Well-being</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	Regresi	Terdapat pengaruh arah negatif <i>Workplace Well-being</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i>
3	Norma Dwi Septiana (2018)	Hubungan <i>Employee Well-being</i> dengan Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan Bagian Operator di CV. Laksana Karoseri	Regresi	Dimensi yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya <i>Employee Well-being</i> adalah <i>Workplace Well-being</i> . Terdapat hubungan negatif antara <i>Workplace Well-being</i> dengan Intensi <i>Turnover</i>

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
4	Elisa Kurniadewi (2012)	<i>Psychological Capital</i> dan <i>Workplace Well-being</i> sebagai Prediktor Terhadap <i>Employee Engagement</i>	SEM	<i>Psychological Capital</i> dan <i>Workplace Well-being</i> tidak memiliki peran yang sama terhadap <i>Employee Engagement</i> . <i>Workplace Well-being</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>Employee Engagement</i> .
5	Novi Sely Prabowo, Azis Fathoni (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i> sebagai Variabel Intervening pada PT Ara Shoes Semarang	Regresi	<i>Employee Engagement</i> mempunyai pengaruh yang kuat terhadap <i>Turnover</i> . Adanya pengaruh langsung <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover</i> .
6	Hotpascaman Simbolon (2012)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi	Terdapat pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
7	Lutfi Rachman, Aryo Dewanto (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjeng Malang)	<i>Path Analysis</i>	<i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>
8	Lamidi (2010)	Efek Moderasi Kepemimpinan Pada Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan memoderasi <i>Employee Engagement</i> pada Kepuasan Kerja
9	Devi Wulan Sari (2015)	Hubungan antara <i>Workplace Well-being</i> dengan <i>Employee Engagement</i> pada Staff Tata Usaha Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga	Regresi	Terdapat hubungan positif antara <i>Workplace Well-being</i> dengan <i>Employee Engagement</i> pada Staff Tata Usaha Univeritas Kristen Wacana Salatiga
10	Stefanus Sadana, Echy Alsep Vany (2014)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Workplace Well-</i>	Regresi	Terdapat pengaruh negatif <i>Workplace Well-being &amp; Employee</i>

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
		<i>being</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan		<i>Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
11	Christopher Darma Wijoyo (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kepuasan Kerja	Regresi	Terdapat pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kepuasan Kerja
12	Fahmi Jahidah Islamy (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun	Regresi	Terdapat Pengaruh Secara Simultan dan Signifikan <i>Employee Engagement</i> (Komitmen Afektif) Terhadap <i>Turnover Intention</i>
13	Anita Yuniarti, Desi Yustari Muchtar (2019)	Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Workplace Well-being</i>	Regresi	Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap <i>Workplace Well-being</i> sebesar 27,9% dan sisanya 72,1% dipengaruhi Variabel lain

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
14	Ratri Rahayu Athamukhaliddinar (2019)	Subjective <i>Well-being</i> , <i>Psychological Well-being</i> dan <i>Workplace Well-being</i> dengan Kesehatan Mental Pada Karyawan PT Pal Indonesia (Persero)	Regresi	Terdapat Hubungan <i>Well-being</i> , <i>Psychological Well-being</i> dan <i>Workplace Well-being</i> dengan Kesehatan Mental
15	Naomi Sepriyanti Sianturi, Sri Milfayetty, M. Rajab Lubis (2019)	Hubungan Psikologi <i>Well-being</i> dengan <i>Employee Engagement</i> Ditinjau dari Masa Kerja	Analisis Kovarian	Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara <i>Psikologi Well-being</i> dan Masa Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>
16	Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	Regresi	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Rejeki Dewata

## Lampiran 2

## Definisi Operasional Variabel

**Workplace well-being**

*Workplace well-being* pada penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi dari Page (2005) dalam Kurniadewi (2012), yaitu meliputi : (1) dimensi intrinsik yaitu dimensi yang mengacu pada perasaan karyawan terkait tugas-tugas yang dimiliki dalam pekerjaan mereka. (2) dimensi ekstrinsik yaitu dimensi yang mengacu pada hal-hal dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Tabel 11

**Operasional Variabel Workplace Well-being**

Dimensi		Indikator		Operasional	
1	<b>Intrinsik</b>	1	Tanggung jawab dalam pekerjaan	1	Saya merasa selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya
		2	Makna pekerjaan	2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna untuk hidup saya
		3	Kemandirian dalam bekerja	3	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain
		4	Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	4	Saya merasa mampu dan memiliki pengetahuan dalam pekerjaan saya
		5	Perasaan berprestasi dalam bekerja	5	Saya merasa berprestasi dalam pekerjaan saya
2	<b>Ekstrinsik</b>	1	Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	1	Saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang
		2	Kondisi kerja	2	Saya dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman

Dimensi		Indikator		Operasional	
					dengan lingkungan tempat kerja saya bekerja
		3	<i>Supervisor</i>	3	Atasan saya selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya
		4	Peluang promosi	4	Saya merasa mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dalam pekerjaan saya
		5	Pengakuan kinerja yang baik	5	Saya merasa mendapat pengakuan atas hasil kerja saya
		6	Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	6	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja di lingkungan tempat kerja saya
		7	Upah	7	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
		8	Keamanan	8	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saya

Sumber : Page (2005) dalam (Kurniadewi, 2012)



## Lampiran 2

## Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

**Turnover Intention**

*Turnover intention* pada penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi Abelson (1987) dalam Maulana (2018), yaitu (1) *think of quitting*, berpikir untuk meninggalkan organisasi yaitu apabila individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. (2) *intention of search*, keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yaitu apabila individu menemukan terdapat kesempatan untuk mendapat pekerjaan yang lain yang lebih memuaskan, maka pencarian untuk pekerjaan baru akan dimulai. (3) *intention to quit*, keinginan untuk meninggalkan perusahaan yaitu apabila individu menemukan alternatif pekerjaan lain kemudian membandingkan dengan pekerjaan saat ini dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Tabel 12

Operasional Variabel *Turnover Intention*

Dimensi		Indikator		Operasional	
1	<i>Think of quitting</i>	1	Ketidakpuasan dengan pekerjaan	1	Saya merasa tidak puas dengan bidang pekerjaan saya
		2	Berfikir meninggalkan pekerjaan	2	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya
2	<i>Intention of search</i>	1	Keinginan mencari pekerjaan	1	Saya sering mencari informasi mengenai alternatif pekerjaan lain
		2	Tawaran pekerjaan lain	2	Saya sering mencari tawaran pekerjaan di perusahaan lain
3	<i>Intention to quit</i>	1	Membandingkan dengan alternatif pekerjaan lain	1	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut
		2	Keinginan meninggalkan pekerjaan	2	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini

Sumber : Abelson (1987) dalam (Maulana, 2018)

## Lampiran 2

### Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

#### *Employee engagement*

*Employee engagement* pada penelitian ini akan menggunakan dimensi Shcaufeli *et al* (2002) dalam Wijoyo (2017), yaitu (1) *vigor*, semangat yaitu aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. (2) *dedication*, dedikasi yaitu perasaan yang penuh makna, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. (3) *absorption*, penyerapan yaitu kondisi yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

**Tabel 13**  
**Operasional Variabel *Employee Engagement***

Dimensi		Indikator		Operasional	
1	<b><i>Vigor</i></b>	1	Memiliki semangat ketika hendak pergi bekerja	1	Saya selalu bersemangat ketika hendak pergi bekerja
		2	Penuh dengan energi ketika bekerja	2	Saya selalu bekerja dengan penuh energi
		3	Gigih dalam bekerja meskipun menghadapi masalah	3	Saya akan tetap berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja meskipun menghadapi masalah
		4	Memiliki ketangguhan secara mental dalam bekerja	4	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan
		5	Bersungguh-sungguh dalam bekerja	5	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya dalam bekerja
2	<b><i>Dedication</i></b>	1	Merasa tertantang dengan pekerjaan	1	Saya merasa pekerjaan saya suatu tantangan untuk saya
		2	Merasa terinspirasi dengan pekerjaan	2	Saya sering mendapat inspirasi ketika bekerja
		3	Merasa antusias dengan pekerjaan	3	Saya merasa berinisiatif dan dapat

Dimensi		Indikator		Operasional	
					diandalkan dalam pekerjaan
		4	Merasa bangga dengan apa yang dikerjakan	4	Saya merasa bangga dengan bidang pekerjaan saya
		5	Merasa pekerjaannya penuh arti dan tujuan	5	Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti dan memiliki tujuan yang jelas
3	<b>Absorption</b>	1	Memiliki konsentrasi yang baik dalam bekerja	1	Saya selalu berkonsentrasi dan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja
		2	Merasa senang ketika bekerja dengan keras	2	Saya akan sangat senang ketika dituntut menyelesaikan pekerjaan saya

Sumber : Schaufeli *et al.* (2002) dalam (Wijoyo, 2017)

**Lampiran 3**  
**Kuesioner Pretest**

**KUESIONER SURVEY**

**A. Identitas Responden (Berilah tanda “X” pada pilihan yang ada)**

1. Jenis Kelamin anda :  
a. Pria      b. Wanita
2. Usia anda saat ini :  
a.  $\leq 25$  tahun    b. 26 tahun – 30 tahun    c. 31 tahun – 35 tahun    d.  $\geq 36$  tahun
3. Pendidikan Akhir :  
a. SMA/SMK    b. D3    c. S1    d. S2
4. Masa Kerja :  
a.  $\geq 1$  tahun    b. 6 – 10 tahun    c.  $> 11$  tahun

**B. Kuesioner**

Saya mohon untuk kesediaan saudara/bapak/ibu untuk memberikan pendapat pernyataan-pernyataan dengan cara menyilang “X” kotak pada salah satu nomor yang dapat dipilih pada skala 1 sampai 4. Skala nomor menunjukkan seberapa dekat jawaban saudara/bapak/ibu dengan pilihan yang tersedia, sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

No.	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)
1	Saya merasa selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya				
2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna untuk hidup saya				
3	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain				
4	Saya merasa mampu dan memiliki pengetahuan dalam pekerjaan saya				
5	Saya merasa berprestasi dalam pekerjaan saya				
6	Saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang				
7	Saya dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja saya				

No.	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)
8	Atasan saya selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya				
9	Saya merasa mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dalam pekerjaan saya				
10	Saya merasa mendapat pengakuan atas hasil kerja saya				
11	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja di lingkungan tempat kerja saya				
12	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya				
13	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saya				
14	Saya merasa tidak puas dengan bidang pekerjaan saya				
15	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya				
16	Saya sering mencari informasi mengenai alternatif pekerjaan lain				
17	Saya sering mencari tawaran pekerjaan di perusahaan lain				
18	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut				
19	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini				
20	Saya selalu bersemangat ketika hendak pergi bekerja				
21	Saya selalu bekerja dengan penuh energi				
22	Saya akan tetap berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja meskipun menghadapi masalah				
23	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan				
24	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya dalam bekerja				
25	Saya merasa pekerjaan saya suatu tantangan untuk saya				
26	Saya sering mendapat inspirasi ketika bekerja				

No.	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)
27	Saya merasa berinisiatif dan dapat diandalkan dalam pekerjaan				
28	Saya merasa bangga dengan bidang pekerjaan saya				
29	Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti dan memiliki tujuan yang jelas				
30	Saya selalu berkonsentrasi dan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja				
31	Saya akan sangat senang ketika dituntut menyelesaikan pekerjaan saya				

**Lampiran 4**  
**Input Data Penelitian**

Responden	<i>Workplace Well-being (X)</i>					
	WB1	WB2	WB3	WB4	WB5	WB6
1	4	2	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3
6	4	3	3	3	3	3
7	4	2	3	3	3	4
8	4	3	3	3	3	4
9	4	2	4	3	3	3
10	4	2	3	3	3	3
11	4	3	3	3	2	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	4	3	3
16	4	3	4	4	3	4
17	4	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	2	2
20	3	3	3	3	3	3
21	4	2	3	3	3	4
22	4	3	4	4	3	3
23	4	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3
25	3	1	4	3	3	3
26	4	2	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	3
28	4	3	4	3	4	4
29	4	2	3	3	3	2
30	4	3	3	3	3	4
31	3	3	4	3	1	2
32	4	1	3	3	3	3
33	3	2	3	3	3	4
34	3	3	4	4	4	3
35	4	3	4	4	3	4
36	4	2	4	3	4	4

Responden	Workplace Well-being (X)					
	WB1	WB2	WB3	WB4	WB5	WB6
37	4	3	3	3	3	3
38	4	2	4	4	4	4
39	3	1	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3
43	4	3	3	3	4	3
44	2	3	3	3	3	3
45	3	3	4	4	4	3
46	4	2	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	3
48	3	4	4	4	3	3
49	4	3	3	2	3	3
50	4	2	4	3	4	4
51	4	2	4	4	4	4
52	4	3	4	4	3	4
53	2	1	1	1	2	3
54	3	3	3	3	3	3
55	3	4	4	3	3	2
56	2	2	2	2	1	1
57	2	2	2	2	1	1
58	3	3	4	4	4	4
59	4	2	4	3	4	4
60	3	2	3	3	3	3
61	3	2	4	3	3	3
62	2	3	3	3	2	2
63	4	4	4	3	3	3
64	4	3	4	4	4	3
65	3	4	4	3	3	3
66	4	4	3	3	3	4
67	3	2	3	3	3	4
68	4	4	4	3	4	4
69	3	3	3	3	3	3
70	3	3	4	4	4	3
71	3	3	4	4	3	3
72	4	3	4	4	4	3
73	2	2	2	2	1	1
74	4	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3



Responden	<i>Workplace Well-being (X)</i>					
	WB1	WB2	WB3	WB4	WB5	WB6
76	2	2	3	3	2	3
77	4	3	4	4	4	3
78	4	3	4	4	4	3
79	4	2	3	3	3	4
80	4	4	4	3	4	3
81	4	3	4	4	4	3
82	3	3	3	3	3	4
83	4	2	3	3	3	3
84	4	3	4	4	3	3
85	3	4	4	3	4	2
86	4	3	3	3	3	3
87	4	1	3	3	4	4
88	3	2	2	2	3	3
89	3	4	4	3	4	2
90	3	2	2	2	3	3

**Lanjutan**

Responden	<i>Workplace Well-being (X)</i>						Total
	WB7	WB8	WB9	WB10	WB11	WB12	
1	4	4	4	4	3	4	45
2	4	4	4	4	3	4	43
3	4	2	2	2	2	3	35
4	4	3	3	3	3	3	38
5	3	3	3	3	3	3	37
6	4	3	2	3	2	3	36
7	4	4	4	4	2	3	40
8	3	3	3	3	1	3	36
9	4	3	3	3	3	3	38
10	3	3	3	3	3	3	36
11	4	2	3	4	2	3	37
12	4	4	4	3	2	4	45
13	3	4	4	4	2	4	43
14	3	2	3	3	2	2	33
15	4	3	4	4	2	3	41
16	3	4	3	4	2	3	41
17	3	3	3	3	3	3	37
18	4	4	4	4	3	3	45
19	3	1	1	2	2	3	28
20	3	3	3	3	2	3	35

Responden	Workplace Well-being (X)						Total
	WB7	WB8	WB9	WB10	WB11	WB12	
21	4	4	4	4	3	4	42
22	3	3	3	3	2	3	38
23	3	3	3	3	1	3	35
24	4	3	3	3	2	3	36
25	3	3	3	3	3	3	35
26	4	4	4	4	4	4	46
27	3	3	3	4	3	3	42
28	3	3	4	3	3	3	41
29	3	3	3	3	3	3	35
30	4	4	4	4	4	3	43
31	2	1	1	2	2	3	27
32	4	2	4	4	2	3	36
33	4	4	4	4	1	4	39
34	2	2	1	2	1	4	33
35	3	4	4	4	3	4	44
36	4	4	3	3	3	4	42
37	4	3	3	3	3	3	38
38	4	4	4	4	3	4	45
39	2	3	2	2	1	1	27
40	4	4	4	4	4	4	48
41	3	2	3	3	2	3	35
42	3	3	3	3	3	3	37
43	4	4	4	4	3	3	42
44	3	3	3	3	3	3	35
45	2	2	1	2	1	4	33
46	4	3	3	4	3	4	43
47	3	3	3	3	3	3	40
48	3	2	2	4	2	3	37
49	3	3	3	3	3	3	36
50	3	3	3	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	46
52	3	3	4	3	3	3	41
53	3	3	3	3	3	3	28
54	3	3	3	3	3	3	36
55	3	1	1	3	1	1	29
56	2	1	1	1	1	1	17
57	2	1	1	1	1	1	17
58	3	2	3	3	3	4	40
59	3	3	3	4	4	4	42
60	3	3	3	3	2	3	34
61	3	3	3	3	3	3	36

Responden	Workplace Well-being (X)						Total
	WB7	WB8	WB9	WB10	WB11	WB12	
62	3	2	2	3	2	3	30
63	3	3	3	4	2	3	39
64	3	4	4	3	3	3	42
65	3	3	3	3	1	2	35
66	3	3	2	2	2	2	35
67	4	4	3	3	2	2	36
68	4	4	3	4	3	4	45
69	3	3	3	3	3	3	36
70	2	2	1	2	1	4	33
71	3	4	3	4	4	3	41
72	4	4	4	3	3	4	44
73	2	1	1	1	1	1	17
74	4	3	3	3	3	3	38
75	3	3	3	3	3	4	37
76	2	2	3	3	2	2	29
77	4	4	4	3	3	4	44
78	4	4	4	3	3	4	44
79	3	4	4	4	3	4	41
80	4	3	3	3	2	3	40
81	4	4	4	3	3	4	44
82	3	3	2	3	4	2	36
83	3	3	3	3	3	3	36
84	3	3	4	3	3	3	40
85	3	2	2	3	2	4	36
86	4	4	4	4	3	3	41
87	4	3	4	4	4	4	42
88	3	3	3	3	3	3	33
89	3	2	2	3	2	4	36
90	3	3	3	3	3	3	33

**Lampiran 4**  
**Input Data Penelitian**

Responden	<i>Turnover Intention (Y)</i>					Total
	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	
1	2	2	2	2	2	10
2	2	3	2	3	3	13
3	2	4	4	4	4	18
4	2	2	2	3	2	11
5	1	1	1	2	2	7
6	3	3	3	2	3	14
7	3	3	3	4	3	16
8	3	3	3	4	3	16
9	2	2	1	2	3	10
10	2	2	2	3	2	11
11	3	4	4	4	3	18
12	1	3	3	2	4	13
13	1	1	1	1	1	5
14	4	4	4	3	4	19
15	3	4	4	4	4	19
16	2	4	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	2	2	2	2	2	10
19	3	3	3	4	4	17
20	2	2	3	3	3	13
21	1	1	1	1	1	5
22	2	3	2	2	3	12
23	1	1	1	1	1	5
24	2	2	2	2	2	10
25	1	3	1	1	1	7
26	1	1	1	2	1	6
27	2	2	2	3	2	11
28	1	1	2	2	2	8
29	2	3	3	2	2	12
30	3	4	3	3	3	16
31	4	3	3	4	4	18
32	3	2	2	2	4	13
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	2	3	3	14
35	3	4	3	4	3	17
36	1	1	1	2	2	7
37	1	2	1	2	1	7
38	2	2	2	2	2	10

Responden	<i>Turnover Intention (Y)</i>					Total
	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	
39	3	2	2	3	4	14
40	4	4	1	1	1	11
41	3	3	3	3	3	15
42	2	3	2	2	2	11
43	3	4	3	3	3	16
44	2	4	4	4	3	17
45	3	3	2	3	3	14
46	1	1	1	1	1	5
47	3	3	3	3	3	15
48	3	4	4	3	4	18
49	2	2	2	2	2	10
50	1	2	2	2	2	9
51	1	1	2	3	2	9
52	2	1	1	1	1	6
53	1	1	1	1	1	5
54	2	2	2	2	2	10
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	3	3	2	3	3	14
59	2	2	2	3	2	11
60	3	3	3	3	2	14
61	3	2	2	3	4	14
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	4	4	20
64	2	2	2	3	1	10
65	2	2	2	2	2	10
66	3	4	3	4	3	17
67	2	2	2	2	2	10
68	3	2	2	3	2	12
69	3	3	3	2	3	14
70	3	3	2	3	3	14
71	2	2	3	2	1	10
72	1	1	1	2	2	7
73	4	4	4	4	4	20
74	2	2	2	2	2	10
75	2	3	3	3	2	13
76	3	3	3	3	3	15
77	1	1	1	2	2	7
78	1	1	1	2	2	7
79	3	2	2	3	3	13

Responden	<i>Turnover Intention (Y)</i>					Total
	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	
80	2	2	2	2	2	10
81	1	1	1	2	2	7
82	4	4	4	4	4	20
83	2	2	2	2	2	10
84	1	2	2	2	2	9
85	4	4	4	2	3	17
86	2	2	2	3	2	11
87	2	2	2	2	1	9
88	2	2	2	2	2	10
89	4	4	4	2	3	17
90	2	2	2	2	2	10

**Lampiran 4**  
**Input Data Penelitian**

Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>					
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6
1	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	4	3
9	3	3	3	3	4	4
10	3	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4
14	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4
19	2	3	3	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	3	3
32	2	2	3	3	2	3
33	1	1	3	3	4	4
34	2	3	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4	4

Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>					
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	3	3	3	2
40	4	4	4	4	4	1
41	3	3	4	3	3	3
42	3	3	4	4	3	3
43	4	3	4	3	4	4
44	3	2	4	3	3	3
45	2	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	4	2
48	3	3	4	4	3	4
49	3	3	3	3	3	3
50	3	3	4	4	4	3
51	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	4	4
53	2	2	2	2	3	2
54	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	4	4	4
56	1	1	3	3	3	3
57	1	1	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4
59	4	3	3	3	3	4
60	3	3	3	3	3	3
61	3	4	4	4	4	2
62	3	3	3	3	3	3
63	1	2	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	4
65	3	3	4	4	4	3
66	3	3	3	3	4	2
67	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	3
70	2	3	4	4	4	4
71	3	3	3	3	3	3
72	4	3	4	4	4	4
73	1	1	3	3	3	3
74	3	3	4	3	4	3
75	3	3	3	3	3	3



Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>					
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6
76	2	2	3	3	3	3
77	4	3	4	4	4	4
78	4	3	4	4	4	4
79	3	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4
81	4	3	4	4	4	4
82	3	2	3	3	3	3
83	4	4	3	3	3	3
84	3	3	3	3	4	4
85	3	3	4	4	3	2
86	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	3
88	3	3	3	3	3	3
89	3	3	4	4	3	2
90	3	3	3	3	3	3

**Lanjutan**

Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>						
	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	Total
1	4	4	4	4	3	4	47
2	4	4	4	4	4	4	46
3	4	3	3	3	2	3	40
4	3	3	3	3	3	3	36
5	3	4	3	3	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	36
7	4	4	4	3	4	4	47
8	3	3	2	3	2	3	37
9	4	3	3	3	2	3	38
10	4	4	4	4	3	3	44
11	3	3	3	4	3	3	43
12	4	4	4	4	4	4	48
13	3	4	4	4	3	4	44
14	4	4	3	3	2	4	43
15	4	4	4	3	3	3	45
16	4	4	3	3	3	3	44
17	3	3	3	3	3	3	37
18	4	4	3	3	2	4	43
19	2	2	2	2	2	3	29
20	3	4	3	3	2	3	36

Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>						
	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	Total
21	4	4	4	4	4	3	47
22	3	4	4	3	3	3	42
23	3	3	3	3	3	3	42
24	3	3	3	3	3	3	39
25	3	3	4	4	4	4	42
26	4	4	4	4	3	4	47
27	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	3	4	47
29	3	3	3	4	3	3	37
30	3	3	3	3	3	3	36
31	1	3	2	2	2	1	25
32	3	3	3	2	2	3	31
33	4	4	4	4	1	4	37
34	3	4	3	3	3	3	40
35	4	4	4	4	4	4	48
36	3	4	4	4	3	4	45
37	4	4	4	4	3	4	47
38	4	4	4	4	3	4	47
39	3	3	2	2	2	3	30
40	4	4	4	4	4	4	45
41	3	3	3	3	2	4	37
42	3	3	3	3	3	3	38
43	4	3	3	3	2	3	40
44	2	2	3	3	1	2	31
45	3	4	3	3	3	3	40
46	4	4	4	4	3	4	47
47	2	3	3	2	4	3	38
48	3	3	3	3	3	4	40
49	3	3	3	3	2	3	35
50	4	4	4	4	3	4	44
51	4	4	4	4	2	4	46
52	4	4	3	4	3	3	44
53	2	2	2	3	2	2	26
54	3	3	3	3	2	3	35
55	3	4	2	2	2	3	38
56	2	3	2	2	2	3	28
57	2	3	2	2	2	3	28
58	3	4	4	3	2	3	43
59	4	4	4	4	3	3	42
60	3	3	3	3	3	3	36
61	3	3	2	2	2	3	36

Responden	<i>Employee Engagement (Y)</i>						
	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	Total
62	3	3	2	2	3	3	34
63	4	4	4	3	3	4	41
64	3	3	4	4	3	4	44
65	4	3	3	3	2	3	39
66	2	3	3	3	2	3	34
67	4	3	4	3	3	4	45
68	3	4	4	4	4	4	46
69	3	3	3	3	3	3	41
70	3	4	3	3	3	3	40
71	4	3	4	4	3	2	38
72	4	4	4	4	3	4	46
73	2	3	2	2	2	3	28
74	4	3	3	3	3	3	39
75	3	3	3	3	3	3	36
76	3	3	2	2	3	2	31
77	4	4	4	4	3	4	46
78	4	4	4	4	3	4	46
79	4	3	4	4	3	4	45
80	4	3	4	4	3	3	45
81	4	4	4	4	3	4	46
82	3	2	2	2	3	3	32
83	3	3	3	3	3	3	38
84	3	4	4	4	3	4	42
85	2	4	2	3	3	4	37
86	3	3	3	4	2	4	43
87	3	4	4	4	2	3	43
88	3	3	3	3	2	2	34
89	2	4	2	3	3	4	37
90	3	3	3	3	2	2	34

Lampiran 5  
Data Output *Pre-test*

Variabel *Workplace Well-being* Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

		Correlations													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	0.232	0.093	0.333	0.071	0.059	0.087	0.154	0.104	0.122	0.087	-0.068	0.171	0.245
	Sig. (2-tailed)		0.217	0.626	0.072	0.711	0.755	0.647	0.417	0.584	0.520	0.646	0.722	0.367	0.193
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	0.232	1	0.199	0.199	0.274	0.319	0.130	0.221	.521**	0.201	0.057	.445*	0.238	.545**
	Sig. (2-tailed)	0.217		0.293	0.292	0.143	0.086	0.493	0.240	0.003	0.288	0.767	0.014	0.206	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	0.093	0.199	1	0.279	0.138	.509**	0.121	0.066	0.094	0.111	0.211	0.075	-0.063	.385*
	Sig. (2-tailed)	0.626	0.293		0.136	0.469	0.004	0.522	0.728	0.620	0.561	0.263	0.692	0.739	0.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	0.333	0.199	0.279	1	.494**	0.356	0.157	0.293	0.312	0.092	0.175	0.285	0.284	.522**
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.292	0.136		0.006	0.053	0.407	0.116	0.093	0.630	0.356	0.127	0.128	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.071	0.274	0.138	.494**	1	0.245	.388*	0.080	.595**	.504**	.407*	0.215	.373*	.614**
	Sig. (2-tailed)	0.711	0.143	0.469	0.006		0.192	0.034	0.675	0.001	0.004	0.026	0.254	0.042	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.059	0.319	.509**	0.356	0.245	1	.490**	.459*	.553**	0.343	.420*	.435*	.441*	.788**
	Sig. (2-tailed)	0.755	0.086	0.004	0.053	0.192		0.006	0.011	0.002	0.064	0.021	0.016	0.015	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	0.087	0.130	0.121	0.157	.388*	.490**	1	0.187	0.327	0.096	-0.023	0.245	.402*	.472**
	Sig. (2-tailed)	0.647	0.493	0.522	0.407	0.034	0.006		0.324	0.078	0.614	0.905	0.192	0.028	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	0.154	0.221	0.066	0.293	0.080	.459*	0.187	1	.543**	0.350	.447*	0.111	0.193	.585**
	Sig. (2-tailed)	0.417	0.240	0.728	0.116	0.675	0.011	0.324		0.002	0.058	0.013	0.560	0.306	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	0.104	.521**	0.094	0.312	.595**	.553**	0.327	.543**	1	.744**	.498**	.508**	.440*	.871**
	Sig. (2-tailed)	0.584	0.003	0.620	0.093	0.001	0.002	0.078	0.002		0.000	0.005	0.004	0.015	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.122	0.201	0.111	0.092	.504**	0.343	0.096	0.350	.744**	1	.765**	0.093	0.203	.649**
	Sig. (2-tailed)	0.520	0.288	0.561	0.630	0.004	0.064	0.614	0.058	0.000		0.000	0.624	0.281	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	0.087	0.057	0.211	0.175	.407*	.420*	-0.023	.447*	.498**	.765**	1	-0.142	0.239	.579**
	Sig. (2-tailed)	0.646	0.767	0.263	0.356	0.026	0.021	0.905	0.013	0.005	0.000		0.454	0.204	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	-0.068	.445*	0.075	0.285	0.215	.435*	0.245	0.111	.508**	0.093	-0.142	1	.451*	.520**
	Sig. (2-tailed)	0.722	0.014	0.692	0.127	0.254	0.016	0.192	0.560	0.004	0.624	0.454		0.012	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	0.171	0.238	-0.063	0.284	.373*	.441*	.402*	0.193	.440*	0.203	0.239	.451*	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.367	0.206	0.739	0.128	0.042	0.015	0.028	0.306	0.015	0.281	0.204	0.012		0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	0.245	.545**	.385*	.522**	.614**	.788**	.472**	.585**	.871**	.649**	.579**	.520**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.002	0.036	0.003	0.000	0.000	0.008	0.001	0.000	0.000	0.001	0.003	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 5**  
**Data Output Pretest**

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Workplace Wellbeing</i>				
1	Saya merasa selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya	0,245	0,361	Tidak Valid
2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna untuk hidup saya	0,545	0,361	Valid
3	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain	0,385	0,361	Valid
4	Saya merasa mampu dan memiliki pengetahuan dalam pekerjaan saya	0,522	0,361	Valid
5	Saya merasa berprestasi dalam pekerjaan saya	0,614	0,361	Valid
6	Saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang	0,788	0,361	Valid
7	Saya dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja saya bekerja	0,472	0,361	Valid
8	Atasan saya selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya	0,585	0,361	Valid
9	Saya merasa mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dalam pekerjaan saya	0,871	0,361	Valid
10	Saya merasa mendapat pengakuan atas hasil kerja saya	0,649	0,361	Valid
11	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja di lingkungan tempat kerja saya	0,579	0,361	Valid
12	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	0,520	0,361	Valid
13	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saya	0,572	0,361	Valid

Sumber : Hasil uji SPSS

**Hasil Uji Reabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.831	12

Sumber : Hasil uji SPSS

**Lampiran 5**  
**Data Output *Pre-test***

**Variabel *Turnover Intention* Validitas dan Reabilitas**

**Hasil Uji Validitas**

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	0.208	0.000	-0.033	0.249	0.071	0.344
	Sig. (2-tailed)		0.270	1.000	0.863	0.184	0.709	0.063
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	0.208	1	.877**	.612**	.748**	0.227	.894**
	Sig. (2-tailed)	0.270		0.000	0.000	0.000	0.227	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	0.000	.877**	1	.654**	.661**	0.088	.805**
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.000		0.000	0.000	0.643	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-0.033	.612**	.654**	1	.643**	0.241	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.863	0.000	0.000		0.000	0.199	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.249	.748**	.661**	.643**	1	0.285	.864**
	Sig. (2-tailed)	0.184	0.000	0.000	0.000		0.127	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.071	0.227	0.088	0.241	0.285	1	.457*
	Sig. (2-tailed)	0.709	0.227	0.643	0.199	0.127		0.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	0.344	.894**	.805**	.765**	.864**	.457*	1
	Sig. (2-tailed)	0.063	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

**Lampiran 5**  
**Data Output *Pre-test***

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>				
1	Saya merasa tidak puas dengan bidang pekerjaan saya	0,344	0,361	Tidak Valid
2	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	0,894	0,361	Valid
3	Saya sering mencari informasi mengenai alternatif pekerjaan lain	0,805	0,361	Valid
4	Saya sering mencari tawaran pekerjaan di perusahaan lain	0,765	0,361	Valid
5	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut	0,864	0,361	Valid
6	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini	0,457	0,361	Valid

Sumber : Hasil uji SPSS

**Hasil Uji Reabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.836	5

Sumber : Hasil uji SPSS

Lampiran 5  
Data Output *Pre-test*

Variabel *Employee Engagement* Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.664**	.366*	0.000	0.094	0.250	0.269	0.179	0.343	0.269	0.033	0.204	.471**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.046	1.000	0.623	0.183	0.150	0.343	0.064	0.150	0.865	0.280	0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.664**	1	.555**	0.000	0.274	.369*	0.285	0.244	0.187	0.214	0.069	0.068	.498**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	1.000	0.142	0.045	0.127	0.194	0.324	0.256	0.718	0.721	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.366*	.555**	1	0.355	.495**	0.317	0.214	0.168	0.288	0.194	0.336	0.040	.530**
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.001		0.054	0.005	0.088	0.257	0.373	0.123	0.304	0.069	0.832	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	0.000	0.000	0.355	1	.668**	.539**	.573**	.593**	.409*	0.312	0.201	0.199	.562**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	0.054		0.000	0.002	0.001	0.001	0.025	0.093	0.287	0.292	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.094	0.274	.495**	.668**	1	.807**	.605**	.531**	.607**	.631**	0.262	0.312	.760**
	Sig. (2-tailed)	0.623	0.142	0.005	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.162	0.093	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.250	.369*	0.317	.539**	.807**	1	.825**	.717**	.710**	.762**	.374*	.413*	.872**
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.045	0.088	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.042	0.023	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	0.269	0.285	0.214	.573**	.605**	.825**	1	.816**	.745**	.695**	.439*	.373*	.842**
	Sig. (2-tailed)	0.150	0.127	0.257	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.015	0.042	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	0.179	0.244	0.168	.593**	.531**	.717**	.816**	1	.701**	.561**	0.233	.366*	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.343	0.194	0.373	0.001	0.003	0.000	0.000		0.000	0.001	0.216	0.047	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	0.343	0.187	0.288	.409*	.607**	.710**	.745**	.701**	1	.833**	.411*	.497**	.844**
	Sig. (2-tailed)	0.064	0.324	0.123	0.025	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.024	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.269	0.214	0.194	0.312	.631**	.762**	.695**	.561**	.833**	1	.400*	.509**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0.150	0.256	0.304	0.093	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.028	0.004	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	0.033	0.069	0.336	0.201	0.262	.374*	.439*	0.233	.411*	.400*	1	.570**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0.865	0.718	0.069	0.287	0.162	0.042	0.015	0.216	0.024	0.028		0.001	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	0.204	0.068	0.040	0.199	0.312	.413*	.373*	.366*	.497**	.509**	.570**	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	0.280	0.721	0.832	0.292	0.093	0.023	0.042	0.047	0.005	0.004	0.001		0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.471**	.498**	.530**	.562**	.760**	.872**	.842**	.744**	.844**	.809**	.547**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.005	0.003	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 5**  
**Data Output *Pre-test***

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>				
1	Saya selalu bersemangat ketika hendak pergi bekerja	0,471	0,361	Valid
2	Saya selalu bekerja dengan penuh energi	0,498	0,361	Valid
3	Saya akan tetap berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja meskipun menghadapi masalah	0,530	0,361	Valid
4	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan	0,562	0,361	Valid
5	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya dalam bekerja	0,760	0,361	Valid
6	Saya merasa pekerjaan saya suatu tantangan untuk saya	0,872	0,361	Valid
7	Saya sering mendapat inspirasi ketika bekerja	0,842	0,361	Valid
8	Saya merasa berinisiatif dan dapat diandalkan dalam pekerjaan	0,744	0,361	Valid
9	Saya merasa bangga dengan bidang pekerjaan saya	0,844	0,361	Valid
10	Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti dan memiliki tujuan yang jelas	0,809	0,361	Valid
11	Saya selalu berkonsentrasi dan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	0,547	0,361	Valid
12	Saya akan sangat senang ketika dituntut menyelesaikan pekerjaan saya	0,576	0,361	Valid

Sumber : Hasil uji SPSS

**Hasil Uji Reabilitas**

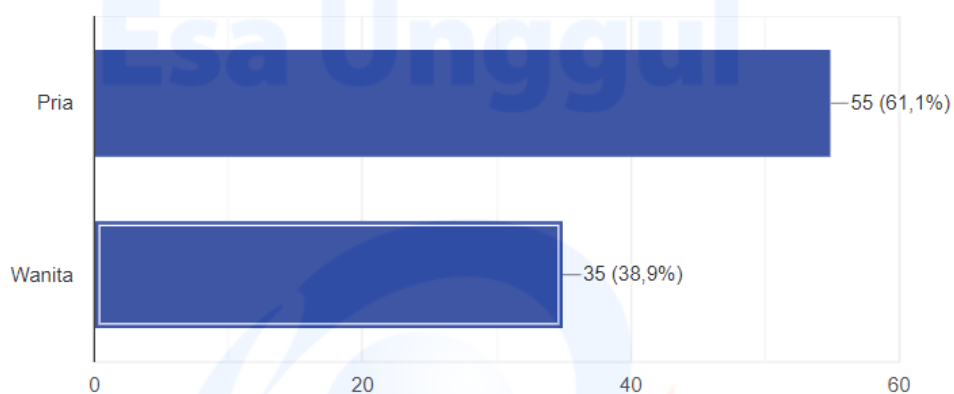
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	12

Sumber : Hasil uji SPSS

**Lampiran 6**  
**Analisa Deskriptif Demografi Responden**

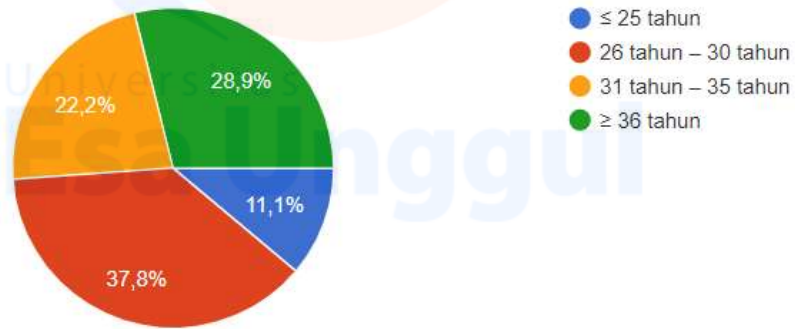
**Tabel 14****Distribusi Responden Berdasarkan Demografi**

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	55	61,1%
	Wanita	35	38,9%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>
Usia	≤ 25 tahun	10	11,1%
	26 – 30 tahun	34	37,8%
	31 – 35 tahun	20	22,2%
	≥ 36 tahun	26	28,9%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>
Pendidikan	SMA/SMK	17	18,9%
	D3	11	12,2%
	S1	58	64,4%
	S2	4	4,4%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	≥ 1 tahun	47	52,2%
	6 – 10 tahun	30	33,3%
	Lebih dari 11 tahun	13	14,4%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

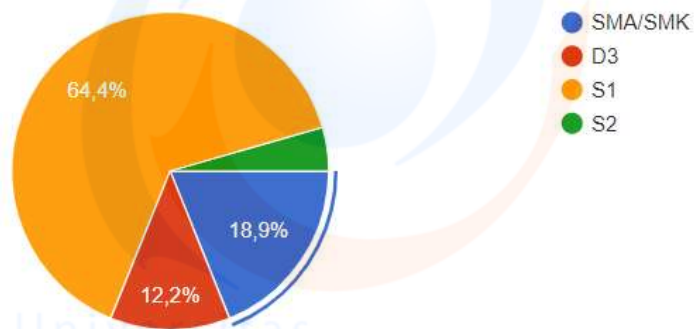
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

## Lampiran 6 Analisa Deskriptif Demografi Responden

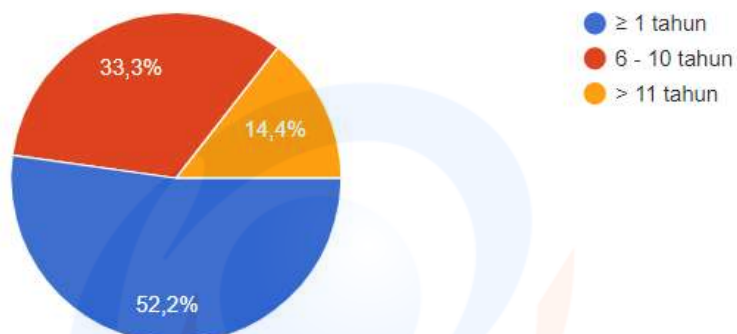
### Deskriptif Responden Berdasarkan Usia



### Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan



### Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja



**Lampiran 7**  
**Analisis Hasil Penelitian dengan *Path Analysis***

**Analisis Uji Struktural****Tabel 15****Hasil Koefisien Determinasi 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.657	.28106

a. Predictors: (Constant), Workplace Wellbeing

Sumber : Hasil uji SPSS

**Tabel 16****Hasil Koefisien Determinasi 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.231	.7371

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Workplace Wellbeing

Sumber : Hasil uji SPSS

**Analisis Kesesuaian Seluruh Model****Tabel 17****Hasil Uji F Model 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.535	1	13.535	171.334	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.952	88	.079		
	Total	20.486	89			

a. Dependent Variable: Employee Engagement  
b. Predictors: (Constant), Workplace Wellbeing

Sumber : Hasil uji SPSS

**Tabel 18**  
**Hasil Uji F Model 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.590	2	7.795	14.348	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.266	87	.543		
	Total	62.856	89			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Workplace Wellbeing						

Sumber : Hasil uji SPSS

### Analisis Regresi

**Tabel 19**  
**Hasil Output Regresi 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.922	.186		4.956	.000
	Workplace Wellbeing	.769	.059	.813	13.089	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil uji SPSS

**Tabel 20**  
**Hasil Output Regresi 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.292	.552		9.594	.000
	Workplace Wellbeing	-.561	.264	-.338	-2.121	.037
	Employee Engagement	-.319	.280	-.182	-1.142	.257

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil uji SPSS