



Pengaruh Work Engagement dan Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being Karyawan Swasta pada Masa Pandemi Covid-19

Diana Mutiah¹, Nila Alfi Rahmah², Rahmat S. Bintang³

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

³Universitas Bosowa, Indonesia

E-mail: diana.mutiah@uinjkt.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-01-10 Revised: 2025-02-20 Published: 2025-03-03 Keywords: <i>Work Engagement; Social Support; Subjective Well Being and General Employees.</i>	The research was conducted to examine the effect of work engagement and social support to subjective well-being of employees. Participants in this study were General Employees working in DKI Jakarta, ranging in age from 20 years to 40 years who worked during Covid-19 pandemic, with a sample of 335 employees. This research uses measuring instruments Flourishing Scale (FS) and Scale Positive and Negative Affect (SPANE) developed by Diener, Utrecht Work Engagement Scale developed by Bakker and Social Provision Scale developed by Cutrona using a non-probability sampling technique, named accidental sampling. The result showed that there was a significant effect on work engagement and social support towards an subjective well being general employee with a contribution of 58.6%. The results of the minor hypothesis test show that vigor, dedication, absorption, attachment, social integration, reliable alliance, guidance and opportunity for nurturance have a significant effect on employee subjective well-being. Meanwhile, reassurance of worth has no effect on the subjective well-being of private employees during the Covid-19 pandemic.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-01-10 Direvisi: 2025-02-20 Dipublikasi: 2025-03-03 Kata kunci: <i>Keterlibatan Kerja; Dukungan Sosial; Kesejahteraan Subjektif dan Swasta Karyawan.</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh <i>work engagement</i> dan dukungan sosial terhadap <i>subjective well-being</i> karyawan swasta. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di DKI Jakarta, dengan rentang usia 20 tahun sampai 40 tahun yang bekerja pada masa pandemi Covid-19, dengan sampel berjumlah 335 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur <i>Flourishing Scale</i> (FS) dan <i>Scale Positive and Negative Affect</i> (SPANE) yang dikembangkan oleh Diener, <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> yang dikembangkan oleh Bakker, dan <i>Social Provision Scale</i> yang dikembangkan oleh Cutrona dengan menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i> dengan metode <i>accidental sampling</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel <i>work engagement</i> dan dukungan sosial terhadap <i>subjective well-being</i> karyawan swasta dengan sumbangan sebesar 58.6%. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , <i>absorption</i> , <i>attachment</i> , <i>social integration</i> , <i>reliable alliance</i> , <i>guidance</i> dan <i>opportunity for nurturance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>subjective well-being</i> karyawan. Sedangkan <i>reassurance of worth</i> tidak berpengaruh terhadap <i>subjective well-being</i> karyawan swasta pada masa pandemi Covid-19.

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia menjadi salah satu negara Asia yang dilanda wabah Covid-19. Hal tersebut memberikan dampak besar yang dapat merugikan negara maupun perusahaan khususnya pada bidang industri dan organisasi. Maka dari itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) serta Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di Pulau Jawa dan Bali dengan tujuan dapat meminimalisir dan memutus penyebaran Covid-19. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dalam bentuk wawancara secara online kepada sepuluh karyawan swasta yang bekerja di DKI Jakarta, delapan dari sepuluh karyawan yang

sudah bekerja lebih dari dua tahun merasa kurang puas dalam bekerja disaat pandemi. Hal ini disebabkan karena banyak pekerjaan yang ditunda bahkan dibatalkan sama sekali. Para responden juga merasa kebutuhannya tidak terpenuhi karena perusahaan menerapkan kebijakan pemotongan gaji sehingga memengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup mereka.

Pandemi ini juga membuat responden merasakan perubahan yang signifikan seperti ketatnya peraturan mengenai protokol kesehatan, transportasi umum yang dibatasi serta responden lebih bisa memanfaatkan teknologi di lingkungan kerja yang sebelumnya dianggap kurang efisien, atau istilahnya digitalisasi. Sehingga para karyawan harus mampu

beradaptasi dengan tatanan kehidupan baru saat pandemi covid 19 ini. Pandemi ini sedikit banyak telah memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Pandemi Covid-19 tidak hanya berefek pada kesehatan fisik, tetapi juga berpengaruh kepada tekanan psikologis seseorang. Berbagai permasalahan yang terjadi karena Covid-19 ini seperti kecemasan, depresi, dan post-traumatic symptoms (Talevi, D. et al., 2020). Sehingga dinilai dapat menjadi sumber stress baru bagi masyarakat khususnya karyawan yang cemas dengan keberlangsungan pekerjaannya. Salah satu dampak yang dirasakan karyawan dengan hadirnya Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para karyawan dengan alasan mengalami kerugian atau force majeure. Data-data yang dikutip Kompas.com (Sari, 2020) yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI Jakarta mencatat setidaknya terdapat 50.891 karyawan yang kehilangan pekerjaannya karena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan sebagai dampak dari pandemi Covid-19 ini. Sedangkan menurut Usman Hamid selaku Direktur Eksekutif Amnesty International Indonesia yang dikutip dari Kompas.com (Ihsanuddin, 2020) mengatakan bahwa selama pelaksanaan penanganan wabah Covid-19, Amnesty International Indonesia dan TURC menemukan sudah banyak pekerja yang dirumahkan tanpa dibayarkan upahnya dan bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja. Tentunya hal tersebut sangat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah (dalam Biro Humas Kemnaker, 2021) menyatakan telah meminta para pelaku usaha atau perusahaan menjadikan PHK menjadi opsi terakhir mereka. Para pengusaha atau perusahaan diminta untuk lebih dulu mengurangi gaji pokok mereka dan fasilitas bagi pekerja tingkat atas, mengurangi jam kerja, menghapuskan kerja lembur, mengurangi hari kerja, dan merumahkan para pekerja secara bergantian. Namun PHK sendiri telah dimulai oleh beberapa perusahaan dan akan terus menghantui banyak pekerja yang lain. Berdasarkan hasil survey PPM Manajemen (dalam Karunia, 2020) diketahui sebanyak 80% karyawan mengalami gejala stres selama masa pandemi Covid-19. Karyawan yang mengalami stres ini rata-rata dialami pada rentang usia 26 tahun – 35 tahun sebanyak 83%, sedangkan pada rentang usia 36 tahun – 45 tahun sebanyak 79% sedangkan pada rentang usia 25 tahun sebanyak 78%. Maharsi Anindyajati, Psikolog sekaligus Head of Center for Human Capital Development

PPM Manajemen mengatakan kebanyakan stres yang dialami karyawan adalah terkait dengan kesehatan dan keselamatan anggota keluarga yang mencapai 59% serta takut akan terinfeksi virus corona sebanyak 56%, stress akibat keberlangsungan usaha di masa pandemi ini pada sektor jasa mencapai 31%, pada sektor perdagangan dan konstruksi masing-masing 30%, manufaktur 26% dan pada sektor pertambangan terdapat 19%.

Salah satu tantangan yang menonjol di masa pandemi COVID-19 adalah berubahnya kondisi kerja yang drastis, seperti beralihnya ke lingkungan kerja yang kecil atau menerapkan kebijakan dan prosedur tempat kerja baru guna membatasi kontak antar manusia didalam organisasi (Perdana, et al., 2020). Tantangan lain dari adaptasi berpindahnya kerja dari kantor ke rumah adalah ketidakmampuan karyawan dalam memisahkan pekerjaan rumah dan kehidupan pribadi. Karyawan dipaksa untuk dapat bekerja sambil menjaga dan mengurus anak di rumah serta melakukan pekerjaan rumah, sehingga tingkat stress meningkat (Perdana, et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi, Pertiwi & Andriany (2020) menyatakan bahwa ada beberapa tingkat subjective well-being karyawan yang melakukan WFH yaitu pada taraf yang rendah sebesar 39% dan tingkat sedang berjumlah 27 % dan pada taraf tinggi yaitu sebanyak 34%. Karyawan yang melakukan work from home memiliki tekanan yang cukup besar dibandingkan dengan saat work from office, karena kondisi yang baru dan lingkungan yang kurang mendukung saat melakukan work from home, akan tetapi responden mampu mengatasi hal tersebut. Kondisi di masa pandemi covid ini tentunya berbeda dengan kondisi normal, karena berdampak terhadap seluruh aspek perekonomian dan berdampak pula dengan perusahaan di Indonesia, dimana banyak perusahaan yang merugi bahkan harus menutup usahanya karena tidak dapat menjalankan kegiatan operasional lagi. Hal ini membacakan kekhawatiran terhadap karyawan, terlebih banyaknya PHK massal yang dilakukan, sehingga karyawan lebih banyak bertahan dan berusaha untuk tetap berkomitmen terhadap organisasinya.

Subjective Well-Being mengacu pada semua evaluasi, baik aspek kognitif maupun aspek afektif yang dibuat untuk kehidupan seseorang. Hal ini termasuk pada aspek kognitif, seperti kepuasan hidup, kepuasan kerja, minat dan keterikatan serta aspek afektif terhadap berbagai macam peristiwa dalam kehidupan, seperti suka cita dan juga kesedihan (Diener, 2005).

Seseorang yang memiliki Subjective Well-Being yang tinggi akan selalu merasa puas dengan kondisi hidupnya, sedangkan seseorang yang memiliki Subjective Well-Being rendah akan memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi adalah hal yang tidak menyenangkan sehingga menimbulkan emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener, 1995).

Subjective well-being seseorang dapat dipengaruhi dari beberapa hal, Bakker dan Oerlemans (2010) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *subjective well-being*, tingginya engagement dapat dikaitkan dengan *well-being*. Sonnetag (2013) juga menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan subjective well-being karyawan dan perilaku dalam bekerja, seperti pengalaman bekerja yang positif, membantu karyawan untuk mendapatkan manfaat dari stress bekerja serta berhubungan positif dengan komitmen organisasi atau perusahaan. Bakker et al. (2010) menjelaskan ada tiga bentuk positif yang berkaitan dengan subjective well-being dalam lingkungan kerja, yaitu *work engagement*, *job satisfaction* dan *happiness*. Penelitian lain juga membahas *work engagement* sebagai faktor penting dalam mempertahankan well-being dan produktivitas pekerja karena telah dikaitkan dengan kinerja dan kreativitas serta kesehatan (Bakker, 2008; De lange, 2008).

Kahn (dalam Bakker, 2011) menggambarkan bahwa karyawan terlibat sepenuhnya secara fisik, kognitif dan emosional dengan peran dalam pekerjaan mereka. Maslach dan Leiter (dalam Schaufeli et al., 2002) mengasumsikan bahwa *work engagement* ditandai dengan energi, keterikatan, dan manfaat yang bertentangan langsung dari tiga dimensi burnout, yaitu kelelahan, sinisme dan kurangnya keyakinan individu. Karyawan yang memiliki totalitas yang tinggi tentunya memiliki hubungan yang erat, efektif dan energik pada aktifitas yang sedang dikerjakan. Menurut Schaufeli et al., (2002) *work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang dapat dikategorikan menjadi tiga komponen yang terdiri dari vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (penyerapan). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan bahwa *work engagement* berkaitan dengan kesehatan mental karyawan yaitu rendahnya tingkat depresi atau stres yang dialami karyawan.

Menurut Morgan (2011) faktor eksternal psikologis yang berperan penting dalam subjective well-being karyawan adalah dukungan sosial, karena dapat memengaruhi persepsi seseorang yang berkaitan erat dengan hubungan dengan keluarga, teman dan lingkungan. Weiss (dalam Cutrona & Russell, 1987) memberikan hipotesa mengenai jenis hubungan yang memberikan dukungan sosial pada masing-masing komponen. Attachment, merupakan bentuk dukungan yang diperoleh dari teman karib atau hubungan yang romantis, sebaliknya social integration merupakan bentuk dukungan yang diperoleh dari pertemanan. *Reassurance of worth* merupakan bentuk dukungan yang diperoleh dari hubungan kerja, sebaliknya *reliable alliance* merupakan bentuk dukungan yang diperoleh dari keluarga, guidance merupakan dukungan yang diperoleh dari hubungan dengan penasehat atau pendamping sedangkan sebaliknya *opportunity for nurturance* merupakan bentuk dukungan sosial yang diperoleh dari anak, suami/istri atau orang lain yang terikat dengan seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Russel et, al (dalam Cutrona & Russel, 1987) menunjukkan adanya kekonsistenan dari enam komponen Weiss.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Subjective Well-Being ini berdasarkan pemaparan akan pentingnya Subjective Well-Being -tersebut, dan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti telah paparkan di atas. Hal ini penting untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dan perusahaannya dapat mengetahui hal-hal apa yang dapat mensejahterakan pegawainya secara psikologis terlebih di tengah pandemi Covid 19 seperti saat ini. Perusahaan juga akan kehilangan kesempatan untuk dapat mengembangkan kinerja yang baik dari karyawan karena karyawannya tidak merasakan kesejahteraan dan kebahagiaan dalam bekerja, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan. Hal tersebutlah yang menjadi dasar peneliti untuk menguji pengaruh setiap dimensi dari variabel *work engagement* dan dukungan sosial terhadap Subjective Well-Being melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Work Engagement dan Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being Karyawan Swasta pada masa Pandemi Covid-19."

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di DKI Jakarta. Peneliti mengambil sampel pada karyawan swasta yang bekerja di DKI Jakarta pada usia 20-

40 tahun, dengan lama bekerja minimal dua tahun dengan jumlah 335 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Subjective Well-Being Penelitian ini menggunakan Flourishing Scale & Scale of Positive and Negative Experience yang dikembangkan oleh Ed Diener dan Robert Biswas-Diener (2009) dimana didalamnya mengukur dimensi kognitif ((Evaluasi kepuasan hidup secara global & domain) dan dimensi afektif (afek positif & afek negatif) alat ukur ini terdapat 24 item. Skala Work Engagement Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala yang di adaptasi oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yaitu Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang terdiri dari tiga sub-skala yakni vigor (semangat), dedication dan absorption. Alat ukur ini terdapat 9 item. Skala dukungan sosial Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur yang di adaptasi dari Weiss (dalam Cutrona, 1987) yaitu Social Provision Scale yang terdapat enam kompoen, yaitu: attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance dan opportunity for nurturance. Alat ukur ini terdapat 24 item.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 335 responden. Adapun untuk lebih jelas sampel dalam penelitian ini berdasarkan Janis kelamin 45% merupakan laki-laki, kemudian 55% merupakan perempuan. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kategori usia 22-30 tahun, berjumlah 224 orang dengan presentase sebesar 67%. Sebagian responden pada penelitian ini juga berada pada kategori lama bekerja 2-5 tahun yang berjumlah 273 orang dengan presentase 81%. Gambaran subjek penelitian yang terakhir adalah lokasi bekerja, sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja di Jakarta Selatan yang berjumlah 190 orang dengan presentase 57%.

Tabel 1. Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.575	6.25952

a. Predictors: (Constant), Opportunity, Dedication, Socin, Attachment, Guidance, Absorption, Reliable, vigor

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0.586 atau 58.6%. Artinya proporsi varian variabel *Subjective Well-Being* yang dijelaskan oleh varibel *Work Engagement*

(*Vigor, Dedication, Absorption*) dan variabel Dukungan Sosial (*Attachment, Social Integration, Reliable Alliance, Guidance, Opportunity for Nurturance*) dalam penelitian ini sebesar 58.6%, sedangkan 41.4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 2. Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18042.990	8	2255.374	57.562	.000 ^a
	Residual	12773.199	326	39.182		
	Total	30816.189	334			

a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), Opportunity, Dedication, Socin, Attachment, Guidance, Absorption, Reliable, vigor

Pada Tabel diatas Berdasarkan hasil uji F, dapat dilihat bahwa nilai p (Sig.) pada kolom paling kanan adalah p=0.000 dengan nilai p<0.05. Sedangkan diketahui bahwa syarat terpenuhinya nilai Sig. adalah < 0.05, maka hipotesis nihil yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh signifikan dari *Opportunity for Nurturance, Dedication, Social Integration, Attachment, Guidance, Absorption, Reliable Alliance, Vigor* terhadap *Subjective Well-Being* ditolak. Maka ada pengaruh signifikan dari *Opportunity for Nurturance, Dedication, Social Integration, Attachment, Guidance, Absorption, Reliable Alliance, Vigor* terhadap *Subjective Well-Being*.

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa sembilan variabel, yang berdampak signifikan terhadap DV yaitu trait loneliness, neuroticism, dan conscientiousness, sisanya tidak signifikan terhadap DV. Kemudian nilai koefisien regresi yang diperoleh dari masing-masing *independent variable* adalah sebagai berikut:

1. Variabel *vigor* memiliki koefisien regresi sebesar 0.373 dengan nilai P= 0.000 (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *vigor* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *vigor* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan. Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *vigor* maka semakin tinggi *subjective well-being*.
2. Variabel *dedication* memiliki koefisien regresi sebesar 0.274 dengan nilai P= 0.000 (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *dedication* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *dedication* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan.

Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *dedication* maka semakin tinggi *subjective well-being*.

3. Variabel *absorption* memiliki koefisien regresi sebesar 0.051 dengan nilai $P = 0.383$ (>0.05). Dengan demikian hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *absorption* dengan *subjective well-being* diterima. Hal ini berarti bahwa *absorption* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan.
4. Variabel *attachment* memiliki koefisien regresi sebesar 0.125 dengan nilai $P = 0.008$ (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *attachment* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *attachment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan. Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *attachment* maka semakin tinggi *subjective well-being*.
5. Variabel *social integration* memiliki koefisien regresi sebesar 0.089 dengan nilai $P = 0.023$ (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *social integration* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *social integration* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan. Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *social integration* maka semakin tinggi *subjective well-being*.
6. Variabel *reliable alliance* memiliki koefisien regresi sebesar 0.108 dengan nilai $P = 0.047$ (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *reliable alliance* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *reliable alliance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan. Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *reliable alliance* maka semakin tinggi *subjective well-being*.
7. Variabel *guidance* memiliki koefisien regresi sebesar 0.132 dengan nilai $P = 0.009$ (<0.05). Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *guidance* dengan *subjective well-being* ditolak. Hal ini berarti bahwa *guidance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan. Dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *guidance* maka semakin tinggi *subjective well-being*.

8. Variabel *opportunity for nurturance* memiliki koefisien regresi sebesar -0.047 dengan nilai $P = 0.344$. Dengan demikian, hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *opportunity for nurturance* terhadap *subjective well-being* diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor yang dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Engagement* dan Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* karyawan swasta pada masa Pandemi Covid-19. Adapun pengaruh *Independent Variable* dalam penelitian ini sebesar 58.6%, sedangkan 41.4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis minor dari signifikansi masing-masing koefisien regresi terhadap *dependent variable*, terdapat 1 dimensi yang tidak signifikan, yaitu *reassurance of worth*. Sementara 8 dimensi lain signifikan, yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*, *attachment*, *social integration*, *reliable alliance*, *guidance* dan *opportunity for nurturance*. Kedelapan dimensi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap *subjective-well being* karyawan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh *Work Engagement* dan Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* Karyawan Swasta pada Masa Pandemi Covid-19.

DAFTAR RUJUKAN

- Alawiyah, T. (2015). Uji Validitas Konstruk pada Instrumen Big Five Inventory (BFI) dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, IV(3), 215-230.
- Amalia, L., Irawan, Hiola F. (2020) Analisis Gejala Klinis Dan Peningkatan Kekebalan Tubuh Untuk Mencegah Penyakit Covid-19. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*. Vol. 2, No. 2.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223

- Bakker, A. B. (2011) *An Evidence-Based Model of Work Engagement*. Sage Publications, Inc. on behalf of Association for Psychological Science.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2010). *Subjective well-being in organizations*. Netherlands: Organizational Scholarship. Oxford University Press.
- Biro Humas Kemnaker. (2020) Menaker Ida Fauziyah Minta Pengusaha Jadikan PHK Sebagai Langkah Terakhir. Menaker Ida Fauziyah Minta Pengusaha Jadikan PHK Sebagai Langkah Terakhir : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI (kemnaker.go.id) Diakses tanggal 26 Januari 2021
- Cutrona, C. E., & Russel, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. In Jones W. H. & Perlman D. (EDS), *Advances in Personal Relationships*. Greenwich CT: JAI Press Inc.
- Diener, E. (1984). Subjective Well Being. *Psychological Bulletin*, Vol.95, No.3, 542-575. Urbana: University Of Illinois at Champaign
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E. (2005) Guidelines For National Indicators Of Subjective Well Being And WellBeing, *Applied Research In Quality Of Life*, 1 (2), 151-157.
- Diener, E., Suh, E. M., Richard, E., Lucas, & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being Three Decades Of Progress. *Psychological Bulletin*, 276-302.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Prieto C. K, Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative feelings. *Social Indicators Research*, 97:143-156
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). Subjective well being (happiness). California: Continuing Psychology Education Inc.
- Goodman, S. and Syvanteck, D. (1999) Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gülaçti, F. (2010). The Effect Of Perceived Social Support On Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 3844-3849
- Ihsanuddin (2020) Pemerintah Diminta Lindungi Hak dan Kesejahteraan Pekerja Selama Pandemi Covid-19. *Kompas.com*. 8 April 2020.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karunia, A. M., (2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Stres Karena Khawatir Kesehatan. *Kompas.com Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan (kompas.com)* diakses tanggal 5 Juni 2020.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter,, M. (2001), "Job burn out", *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Morgan, M. L., Vera, E.M., Gonzales, R. R, Conner, W., Vacek, K. B., & Coyle, L. D. (2011). Subjective well-being in urban adolescents interpersonal, individual, and community influences. *Sage Publications. Youth & Society*, 43(2)609-6634.
- Myers, D.G., dan Diener, E (1995). Who is happy? *Psychological science*, 6 (1), 10-19.
- Perdana, R, C., Hartawan D, Sari R, Suyoso, Y, A., & Agustino, M, R (2020) Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Bussiness Inovation & Entrepreneurship Journal*. Vol. 2, No.4
- Pratiwi, Pertiwi & Andriany (2020) Hubungan Subjective Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. Vol. 2, *Jurnal Syntax Idea*. Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16, 118-132.
- Saks, A.M (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*.

- Sarafino, E. P., & Timothy W.S. (2011). *Health psychology : biopsychosocial interactions-seventh edition*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Sari, N. (2020). Data Pemprov DKI, 323. 224 Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan Imbas Covid-19. Kompas.com Data Pemprov DKI, 323.224 Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan Imbas Covid-19 (kompas.com) diakses tanggal 20 April 2020.
- Schaufeli, W. B. (2013) What is Engagement? Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge.
- 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 (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66, No. 4.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: three of kind or three different kinds of employee well being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203
- Sonnentag, S. (2013) Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 3, 518 -528.
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan., Sinto, R., Singh. Gurmeet., Nainggolan, L., Nelwan, E. J., Chen, L. K., Widhani, A., Wijaya, E., Wicaksana, B., Maksum, M., Annisa F., Jasirwan, C. O., Yuniastuti E. (2020) *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini*. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia* | Vol. 7, No. 1
- Talevi, D., Socci, V., Carai, M., Carnaghi, G., Falieri, S., Trebbi, E., di Bernardo, A., Capelli, F. and Pacitti, F., 2020. Mental health outcomes of the CoViD19 pandemic. *Rivista di psichiatria*, 55(3): 137-144.
- Taylor, R.C., Lillis, C., LeMone, P., Lynn, P. (2009). *Fundamental of Nursing. The Art and Science of Nursing Care*. Philadelphia. Lippincott Williams & Wilkins, Wolters Kluwer.
- Veenhoven, R . (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20, 333-354.
- Watson, D. & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1063-1070.