

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT Givaudan Indonesia

Larasati Nurhaliza Munawar*, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

rastinurhalizamunawar376@gmail.com, ayu.tutyutami@unisba.ac.id

Abstract. Surveys show that despite low stress levels, 45% of Indonesian employees face mental well-being challenges that emphasize the importance of psychological capital. Another survey shows that only 24% of employees in Southeast Asia, including Indonesia, are actively involved and reflect work engagement challenges in their workplace. This study aims to determine the effect of psychological capital on work engagement among employees of PT Givaudan Indonesia. Data collection was conducted using a questionnaire with purposive sampling. The participants of this study were employees of PT Givaudan Indonesia in the Production Division (N = 65 92.3% male; 7.7% female). Psychological capital was measured using the psychological capital questionnaire (PCQ) and work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). Data were analyzed using simple linear regression analysis to determine the effect of psychological capital on work engagement among employees of PT Givaudan Indonesia. The results showed that there was a significant effect between psychological capital on work engagement among employees of PT Givaudan Indonesia with an R² of 0.673. In addition, the results of the analysis conducted showed that the influence of psychological capital on work engagement was 67.3%.

Keywords: *psychological capital, work engagement, employees.*

Abstrak. Survey menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres rendah, 45% karyawan Indonesia menghadapi tantangan kesejahteraan mental yang menekankan pentingnya *psychological capital*. Survey lain menunjukkan bahwa hanya 24% karyawan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, yang terlibat aktif dan mencerminkan tantangan *work engagement* di tempat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Givaudan Indonesia. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan *purposive sampling*. Partisipan penelitian ini adalah karyawan PT Givaudan Indonesia bagian Divisi Produksi (N= 65 92,3% laki-laki; 7,7% Perempuan). *Psychological capital* diukur menggunakan alat ukur *psychological capital questionnaire* (PCQ) dan *work engagement* diukur dengan menggunakan *utrecht work engagement scale-9* (UWES-9). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Givaudan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Givaudan Indonesia dengan R² sebesar 0,673. Selain itu hasil analisa yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar 67,3%.

Kata Kunci: *psychological capital, work engagement, karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset utama bagi untuk organisasi, yang keberhasilan organisasi tergantung pada ketersediaan sumber daya alam dan kualitas SDM. (Bukit et al., 2017) [5]. Ansory and Indrasari (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai manusia dalam organisasi dan merupakan penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dianggap sebagai sumber daya paling strategis bagi perusahaan karena keterlibatan mereka lebih penting daripada sumber daya lain [3]. Bakker and Albrecht (2018) menekankan bahwa karyawan diharapkan dedikasi, kinerja yang baik, fokus, berkontribusi dalam tim, dan mampu menghasilkan keuntungan finansial yang positif [4] (Ghaniyyaturrahmah & Djahmoer, 2023)

Menurut laporan Gallup (2022) mengenai situasi global di tempat kerja, hanya 21% dari karyawan yang dilibatkan secara aktif dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Banyak karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa pekerjaan mereka memiliki makna, dan mereka merasa putus asa tentang masa depan mereka. Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia, tingkat keterlibatan karyawan masih rendah, dengan hanya 24% karyawan yang terlibat secara aktif. Hal ini mencerminkan bahwa tantangan work engagement juga relevan di Indonesia, seperti yang diamati di wilayah lain di Asia Tenggara [8] (Syafira & Hatta, 2023)

Work engagement menjelaskan mengenai keterikatan antara seorang karyawan dan pekerjaannya. Schaufeli and Bakker (2004) menggambarkan dalam tiga aspek yaitu vigor yang mencakup energi tinggi, semangat, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Ini mencerminkan kemauan untuk memberikan usaha maksimal dan kegembiraan dalam menyelesaikan tugas. Aspek berikutnya, dedication menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, dengan perasaan yang bermakna, tertantang, dan antusiasme yang kuat serta memberikan inspirasi bagi diri sendiri dan orang lain secara pribadi dan sosial. Aspek yang terakhir adalah kemampuan untuk sepenuhnya terfokus dan terlibat dalam pekerjaan, dengan perasaan kesenangan, minat yang mendalam, dan kesulitan untuk melepaskan diri dari tugas tersebut, sering kali diiringi oleh persepsi bahwa waktu berlalu dengan cepat saat terlibat dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004) [14] (Islamy et al., 2023)

Studi yang dilakukan oleh Firdaus et al. (2020) mengenai pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang lebih tinggi akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi, lebih fokus, konsentrasi dan terikat dengan pekerjaannya dan nantinya akan mendorong pencapaian perusahaan dan performa kinerja yang lebih dari yang lainnya [13].

Imory et al. (2021) menyebutkan mengenai pentingnya kebahagiaan dalam membentuk keterikatan kerja didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan dengan work engagement dengan kontribusi efektif sebesar 26.02%. Kebahagiaan sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik karena karyawan merasa bahagia, sejahtera, memiliki kepuasan hidup yang salah satunya bisa dilihat dari psychological capital karyawan (Karundeng et al., 2021) [9].

Menurut Luthans et al., (2010) adalah keadaan mental yang positif pada seseorang, psychological capital mencakup kombinasi dari keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental yang membantu individu menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan mereka (Luthans et al., 2010) [10].

Laporan Health on Demand 2023 dari Mercer Marsh Benefits, yang mensurvei lebih dari 5.200 karyawan di Asia, mengungkapkan bahwa meskipun 71% merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hanya 64% puas dengan manfaat yang diterima, dan 44% mengalami stres, menunjukkan adanya kesenjangan yang dapat mempengaruhi psikologi kapital.

Penelitian sebelumnya mengenai psychological capital yang dilakukan oleh Daswati et al. (2022) mengenai pengaruh psychological capital terhadap kinerja melalui peran keterlibatan karir terhadap organisasi publik di Indonesia didapatkan hasil bahwa sumber daya pribadi yang penting disediakan oleh psychological capital untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan kegiatan yang terkait dengan karier. Selain itu, psychological capital memberikan sumber daya psikologis kepada karyawan yang bermanfaat bagi keterlibatan mereka dalam karier dan kinerja. Keterlibatan dalam karier juga berperan dalam memfasilitasi dampak psychological capital terhadap kinerja (Daswati et

al., 2022) [6].

Research Gap dari studi ini ditemukan bahwa beberapa penelitian yang dilakukan seperti pada penelitian oleh Anatama (2018) yang menyatakan bahwa psychological capital tidak terbukti memberikan pengaruh terhadap work engagement [2]. Hal tersebut didukung dari beberapa indikator psychological capital yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno and Parahyanti (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara psychological capital dengan work engagement [16]. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa semakin tinggi psychological capital maka semakin tinggi work engagement pada karyawan.

Anatama (2018) menyoroti pentingnya mempertimbangkan karakteristik sampel dalam penelitian [2]. Anatama menunjukkan bahwa peneliti sebelumnya menggunakan sampel yang berbeda dengan jumlah yang lebih besar, dan merekomendasikan penggunaan sampel yang terdiri dari subjek yang bekerja pada institusi atau perusahaan dengan tuntutan kerja yang lebih dan sumber daya pekerja yang berbeda. Selaras dengan hal ini, dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2013), menegaskan pentingnya memperhatikan jenis pekerjaan, beban kerja, serta sumber daya kerja yang diterima oleh subjek yang diteliti. Nugroho et al. (2013) menunjukkan bahwa dalam perusahaan yang memiliki tuntutan lebih dan sumber daya kerja yang berbeda, hal tersebut dapat berdampak pada keterlibatan kerja para pekerja di dalamnya [11].

Dalam hal ini, salah satu perusahaan yang memiliki tuntutan beban kerja ialah perusahaan manufaktur. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani et al. (2021) menyebutkan bahwa perusahaan manufaktur ialah perusahaan yang memiliki tuntutan beban kerja, tanggung jawab, produksi yang signifikan, serta adanya disiplin yang ketat [7].

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di Indonesia ialah perusahaan PT. Givaudan Indonesia dimana salah satu perusahaan flavours dan fragrances terkemuka di Indonesia, Menurut sebuah artikel yang diterbitkan di situs www.beacukai.go.id PT Givaudan adalah salah satu PT yang berperan penting dalam pasar regional di Indonesia.

Untuk memastikan keberhasilan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada efektivitas divisi produksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widuri Asih et al. (2021), divisi produksi ini memiliki tekanan kerja yang berat dan tuntutan kerja yang ekstra [18]. Divisi produksi adalah jantung dari operasional perusahaan, di mana karyawan dihadapkan pada target produksi yang tinggi, kualitas yang harus dijaga, serta kondisi kerja yang menantang. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tanggung jawab yang besar, psychological capital menjadi kunci untuk memastikan bahwa karyawan dapat bertahan, berkembang, dan mencapai kinerja optimal (Aditama & Wibowo, 2022) [1].

Merujuk dari beberapa penelitian diatas, peneliti berharap akan mendapatkan jawaban atas pertanyaan mengenai adanya pengaruh psychological capital terhadap work engagement di PT Givaudan Indonesia.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk menguji hipotesis antar variabel. Penelitian ini dikatakan kedalam pendekatan kuantitatif karena pengukuran penelitian bersifat angka dan analisis secara statistik. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling dipilih karena sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi (Supardi, 1993) [15]. Sampel dalam penelitian ini masuk dengan karakteristik Karyawan PT Givaudan Indonesia bagian Divisi Produksi dan Minimal Bekerja 1 tahun. Diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 65 Karyawan PT Givaudan Indonesia bagian Divisi Produksi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Metode regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel Psychological Capital terhadap variabel Work Engagement.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan sebanyak 65 partisipan yaitu karyawan PT. Givaudan Indonesia yang memiliki beberapa karakteristik yang telah dikumpulkan. Jenis kelamin partisipan cenderung lebih banyak laki-laki. Usia untuk partisipan pada penelitian ini memiliki rata-rata usia 40 tahun. Seluruh partisipan pada studi ini yaitu karyawan PT. Givaudan Indonesia pada bagian Divisi Produksi dan Minimal Bekerja 1 tahun.

Berdasarkan indikator *work engagement* sebagian besar partisipan berada pada kategori tinggi untuk keseluruhan dimensi yaitu dimensi *vigor* (63.1%), dimensi *dedication* (61.5%), dan dimensi *absorption* (64.6%).

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT. Givaudan Indonesia pada bagian Divisi Produksi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Sederhana (Uji T)

| Model | <i>Coefficients</i> | | t | Sig. | |
|------------------------------|---------------------|------------|--------|-------|--------------|
| | Unstandardized | | | | Standardized |
| | B | Std. Error | | | Beta |
| 1 (Constant) | -8.974 | 4.898 | -1.832 | 0.072 | |
| <i>Psychological Capital</i> | 1.017 | 0.089 | 11.378 | 0.000 | |

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan *Psychological Capital* adalah sebesar 11.378 dan nilai sig. sebesar 0.000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi Pengaruh Variabel Independen Terhadap variabel Dependen

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .820 ^a | .673 | .667 | 3.609 |

a. Predictors: (Constant), *Psychological Capital*

b. Dependent Variable: *Work Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 0.673 atau

67.3%. Sedangkan sebanyak 32.7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 67,3%. *Work engagement* dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang termasuk dalam *psychological capital*, seperti efikasi diri, resilience,

optimisme, dan harapan. *Psychological capital* adalah kapasitas psikologis individu yang berkembang, meliputi keyakinan dalam kemampuan diri (*efficacy*), sikap positif terhadap masa depan (*optimism*), motivasi untuk mencapai tujuan (*hope*), dan kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan (*resiliency*) (Luthans et al., 2006)[10]. Konstruk-konstruk ini berperan krusial dalam meningkatkan *work engagement* dengan mendorong individu untuk terlibat sepenuhnya dan mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan mereka. Sedangkan sebanyak 32.7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil dari analisis juga mengindikasikan jika *self-* Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi, yang mencakup *hope*, *efficacy*, dan *resiliency* cenderung memiliki pandangan positif terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan, percaya pada diri sendiri, serta mampu bangkit dari kesulitan. Mereka lebih mampu mengatasi tantangan, tetap termotivasi dalam mencapai tujuan, dan memiliki keyakinan besar terhadap kemampuan mereka. Individu seperti ini biasanya menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja, memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan atau stres (Luthans et al., 2006) [10].

Karyawan dengan *hope* tinggi akan menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, menunjukkan persistensi dalam mencapai target meskipun menghadapi hambatan seperti masalah teknis dan fleksibel dalam mencari cara alternatif untuk mencapai tujuan produksi jika strategi awal tidak berhasil. Karyawan dengan *selfefficacy* tinggi merasa yakin dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit seperti mengoperasikan mesin kompleks atau memecahkan masalah produksi yang rumit, tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki proses produksi dan bertanggung jawab atas kualitas hasil produksi. Selain itu, karyawan yang *resiliency* tinggi mampu bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan atau kegagalan, menunjukkan ketenangan dan kemampuan untuk tetap produktif di bawah tekanan seperti bekerja dalam tenggat, Karyawan yang optimisme tinggi memiliki pandangan positif terhadap hasil produksi mereka dan percaya bahwa target produksi yang baik akan terwujud, cenderung tidak mudah putus asa ketika menghadapi kegagalan seperti kerusakan mesin atau produk yang tidak sesuai standar, dan lebih fokus pada peluang untuk memperbaiki proses produksi daripada masalah yang dihadapi. Sedangkan, optimisme sebagai salah satu kategori rendah, ini dapat menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tingkat harapan yang rendah terhadap hasil positif di masa depan. Hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis (Luthans et al., 2006)[10].

Sesuai dengan penelitian Pratiwi et al. (2023) yang menyatakan bahwa *psychological capital* yang tinggi membuat seorang karyawan melihat dirinya secara positif, yakin pada kemampuannya, memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, dan tidak takut menghadapi kegagalan. Karyawan ini memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan serta kemampuan beradaptasi menghadapi hambatan dan kegagalan [12].

Hasil dari studi mengindikasikan *Work engagement* yang tinggi di PT Givaudan Indonesia menunjukkan karyawan yang sangat termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Karyawan di PT Givaudan Indonesia memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan berupaya mencapai hasil terbaik, memastikan produk berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan pasar.

D. Kesimpulan

1. *Psychological capital* pada karyawan PT Givaudan Indonesia berada pada kategori *moderate* atau menengah, yang berarti mereka memiliki tingkat psikologi kapital yang cukup baik tetapi belum optimal.
2. *Work engagement* pada karyawan PT Givaudan Indonesia berada pada kategori *moderate* atau menengah, yang berarti mereka memiliki tingkat *Work engagement* yang cukup baik tetapi belum optimal.
3. Terdapat pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Givaudan Indonesia.

Karyawan PT Givaudan Indonesia disarankan untuk terus mengembangkan aspek-aspek *psychological capital* seperti efikasi diri, harapan, dan resiliensi guna meningkatkan keterlibatan kerja, sementara optimisme yang tercatat rendah dapat diperbaiki dengan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan

fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja-hidup serta menawarkan pelatihan untuk mengembangkan keyakinan positif dan motivasi diri. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat program pengembangan sumber daya manusia dan secara berkala memantau keterlibatan kerja dan *psychological capital*. Penelitian selanjutnya diharapkan mengeksplorasi faktor rendahnya optimisme dan menguji intervensi untuk meningkatkannya, serta menganalisis dampaknya terhadap *work engagement* di berbagai jenis pekerjaan dan budaya organisasi.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, Ibu Ayu Tuty Utami, S. Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dengan penuh kesabaran dan ketulusan selama proses penyusunan proposal penelitian dan skripsi, selanjutnya kepada orang tua dari peneliti yang senantiasa menyayangi, mendidik, memberikan dukungan secara moral maupun materiil serta mendoakan peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Serta, kepada seluruh rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung, memotivasi dan menginspirasi peneliti dalam perjuangan untuk menyelesaikan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022, November 27). Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9135>
- Anatama, R.R. (2018). Psychological Capital dan Job Resource sebagai Prediktor Terhadap Work engagement. *Journal of Psychology*, 6(2), 269-285.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-20170207>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Zahir Publishing.
- Daswati Daswati, Hillman Wirawan, Syahrudin Hattab, Rudi Salam & Ahmad Syarieff Iskandar (2022) Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui peran keterlibatan karier: Bukti dari organisasi publik Indonesia, *Cogent Social Sciences*, 8:1, 2012971, DOI: 10.1080/23311886.2021.2012971
- Fitryani, C., Achmad, S., & Santosa, D. (2021, February 7). *Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan*. Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba.
- Gallup. (2017). *State of The Global Workplace*. Gallup Press. http://books.google.ie/books?id=ixsctAEACAAJ&dq=State+of+the++Global+Workplace++2022+Report++THE+VOICE+OF+THE&hl=&cd=10&source=gb_s_api

- Ghaniyyaturrahmah, N., & Djamhoer, T. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 93–100. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2752>
- Islamy, T. P., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Karundeng, I. R. J., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2021). Pentingnya Kebahagiaan Dalam Membentuk Keterikatan Kerja. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1727–1739.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB16840941>
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12 (2), 191-202.
- Pratiwi, N. E. A., Hardianto, N. Y., & Permana, N. M. Z. (2023). Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS “X” di Sukabumi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 324–333. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1666>
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265–286. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45>
- 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*, Vol. 25, No. 1, 293-437
- Supardi (1993). "Populasi dan Sampel Penelitian". *Jurnal UNISIA*, No. 17
- Sutrisno, M.B., & Parahyanti, E. (2017). The Impact of Psychological and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139, 53-58.
- Syafira, P. A., & Hatta, I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 69–74. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.2106>

Widuri Asih, E., Marselia, W., Indri Parwati, C., & Pohandry, A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Karyawan PT. Woneel Midas Leathers. *Jurnal Teknologi*, 15(1), 38-46.
<https://doi.org/10.34151/jurtek.v15/1.3979>