

URGENSI MODAL PSIKOLOGI DALAM MEMBANGUN KETERIKATAN KERJA

KARYAWAN PENAMBANGAN

*THE URGENCY OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON BUILDING THE WORK
ENGAGEMENT AMONG MINING EMPLOYEES*

Luvithie Fesya Ilvonda ⁽¹⁾, Faraz ⁽²⁾

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ⁽¹⁾, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ⁽²⁾

E-mail: 16320191@students.uii.ac.id ⁽¹⁾, faraz.umaya@uii.ac.id ⁽²⁾

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara modal psikologi dan keterikatan kerja. Sebanyak 133 karyawan yang bekerja di Perusahaan Kontraktor Pertambangan Batubara terlibat dalam penelitian ini. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara modal psikologi dan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,479^{**}$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : modal psikologi, keterikatan kerja, karyawan

Abstract : This study aims to determine the relationship between psychological capital and work engagement in employee. The hypothesis in this study is a positive relationship between psychological capital and work engagement. With 133 employees who work in the coal mining contracting company were involved in this study. Methods of data analysis using Pearson correlation analysis. The results of this study indicate that there is a positive correlation between psychological capital and work engagement with a correlation coefficient of $r=0,479^{**}$ with a value of $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Based on these results, it can be concluded that the hypothesis in this study was accepted..

Keywords: psychological capital, work engagement, employee

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan, mengembangkan dan mencapai keberhasilan organisasi secara optimal. Deviyanti dan Sasono (2015) mengatakan bahwa pengelolaan SDM penting karena karyawan menyumbang tidak kurang dari 80% keuntungan perusahaan. Pandangan ini, pada umumnya mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan kondisi positif seperti kenyamanan dan keamanan karyawan selama bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mampu bekerja dengan penuh semangat, berdedikasi dan bersedia terlibat dengan pekerjaannya (Schaufeli, Bakker, & Salanova 2006). Karakteristik karyawan yang disebutkan Schaufeli dkk. tersebut biasa dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang maksimal, kondisi positif dan stabil serta menganggap pekerjaan bukanlah sebagai beban.

Keterikatan kerja (work engagement) menurut Bakker (2011) merupakan kondisi psikologis positif karyawan terkait pekerjaannya yang didasari oleh: "semangat, dedikasi dan penuh penghayatan". Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya biasanya lebih antusias dan mengalami peningkatan dalam memilih apa yang harus dilakukan dengan pekerjaannya (Bakker & Bal, 2010). Penelitian yang dilakukan Caesans, Stinglhamber, dan Marmier (2016) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja mampu membuat karyawan betah dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja juga mampu mendorong timbulnya semangat kerja pada karyawan (Caesans, Stinglhamber & Marmier, 2016). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi, secara otomatis tidak akan menunda dalam menyelesaikan tugasnya (Bakker & Bal, 2010).

Keterikatan kerja karyawan yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (turnover) dan mampu meningkatkan pertumbuhan produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Markos & Sridevi, 2010). Menurut Bakker dan Oerlemans (2016), ketika karyawan memiliki

keterikatan kerja yang tinggi, mereka akan merasa ter dorong untuk berusaha maju dalam mencapai tujuan keberhasilan organisasi dan ikut memikirkan perkembangan perusahaan. Libano, Lorens, Salanova, dan Schaufeli (2012) berpendapat bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya serta menikmati bagaimana proses dalam bekerja

Bakker dan Oerlemans (2016) menyatakan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi, biasanya memiliki semangat dan resiliensi mental yang berada pada tingkat semangat tinggi saat bekerja (vigor), menyukai tantangan (dedication) dan merasa bahagia terhadap pekerjaannya sehingga tidak merasakan waktu berjalan begitu cepat (absorption). Halbesleben dan Wheeler (2008) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan memiliki kemampuan bekerja yang tinggi pula, karena karyawan dapat menempatkan dirinya sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam berbagai aspek kinerja. Menurut Salanova, Agut dan Peiro (2005), keterikatan kerja rendah membuktikan adanya performa diri karyawan yang rendah. Performa yang rendah dapat memicu timbulnya rasa ketidakpercayaan terhadap organisasi.

Namun demikian, data survey penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki dedikasi atau semangat yang kuat dalam bekerja. Hasil data menunjukkan 38 % karyawan tidak memiliki keterikatan dan dalam dua tahun cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka (Rudi, 2012). Hal tersebut juga diperkuat dalam hasil pengukuran Gallup (Marajohan, 2016) yang mengatakan bahwa index keterikatan kerja di Indonesia masih terbilang rendah yaitu sebesar 8 %. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti sendiri pada sebuah perusahaan tambang besar yang berkantor di Jakarta, menyebutkan bahwa kinerja karyawan cukup baik, namun dari data evaluasi kerja karyawan di akhir 2019 menunjukkan angka produktivitas karyawan menurun. Beberapa karyawan juga menunjukkan kurang antusias dalam menjalankan pekerjaan. Ada juga karyawan yang merasa bekerja tidak sesuai passion. Pekerjaan mereka tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Karyawan juga merasa belum memiliki keyakinan dan kebermaknaan dalam bekerja serta merasa

pekerjaan yang dijalani tidak memberikan tantangan pada dirinya.

Menurut Bakker (2011) keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui dua hal dasar, yaitu “sumber daya pekerjaan” dan “sumber daya personal”. Sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi dan kesempatan belajar. Sedangkan sumber daya personal merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan mental dan mengacu pada kemampuan diri individu untuk dapat berkembang serta memberikan dampak baik pada perilaku kerjanya.

Salah satu faktor yang dapat membangun individu untuk berkembang dan dapat memberikan dampak baik pada perilaku kerjanya adalah modal psikologi. Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007) mengungkapkan bahwa modal psikologi merupakan kapasitas positif yang dimiliki individu melalui kemampuannya yang dapat menunjang individu untuk dapat berkembang. Luthans, Norman, Avolio, dan Avey (2008) menegaskan bahwa modal psikologi merupakan karakter psikologi positif karyawan yang ditunjukkan dengan adanya keyakinan diri untuk dapat menyelesaikan masalah atau tugas secara efektif, membuat tekad yang positif untuk keberhasilan yang sedang dijalani dan keberhasilan di masa depan, kemudian adanya arah yang telah ditetapkan untuk mencapai keberhasilan, dan ketika dalam proses tersebut mengalami kesulitan, akan tetap mampu bertahan dan bahkan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan. Menurut Paek, Schuckert, Terry dan Lee (2015), modal psikologi merupakan suatu pendekatan yang ditunjukkan pada dimensi-dimensi yang dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga dapat membantu kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2011) menunjukkan bahwa modal psikologi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja. Menurut Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010), modal psikologi dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan, karyawan yang memiliki tingkat modal psikologi yang tinggi akan lebih fleksibel dan mudah beradaptasi untuk

menghadapi berbagai hal dalam memenuhi tuntutan kerjanya, sehingga modal psikologi berperan penting dalam mensimulasi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

METODE

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan kontraktor pertambangan batubara Jakarta (head office). Sebanyak 133 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 21–55 tahun, memiliki masa kerja minimal satu tahun kerja pada tingkat level 4 (supervisor), level 5 (superintendent) dan level 6 (manager).

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data skala yaitu skala modal psikologi dan skala keterikatan kerja. Skala keterikatan kerja diadaptasi dari Skala Utrecht Work Engagement Scale 17 (UWES-17) yang disusun Schaufeli, Bakker, dan Salanova, (2006) dengan mengembangkan skala UWES dari Schaufeli dan Bakker (2003) yang terdiri dari 17 aitem. Kemudian skala modal psikologi peneliti mengadopsi skala yang disusun Cetin dan Basim (2012) dalam penelitiannya yaitu “Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study” dengan mengembangkan skala modal psikologi dari Luthans, dkk. (2007) yang terdiri dari 21 aitem.

Skala keterikatan kerja dan skala modal psikologi masing-masing menggunakan lima alternatif pilihan jawaban yang harus dipilih, jawaban tersebut bergerak dari angka nol (sangat tidak sesuai), angka satu (tidak sesuai), angka dua (kurang sesuai), angka tiga (sesuai) dan angka empat (sangat sesuai). Kemudian penilaian dalam skala penelitian ini dilakukan berdasarkan metode rating scale yang terdiri dari lima jenjang penilaian dengan besar nilai 0 sampai dengan 4 untuk keseluruhan aitem.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Untuk mengetahui adanya hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja digunakan teknik product-moment dari Pearson karena telah memenuhi persyaratan normalitas dan linearitas. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows.

HASIL

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows. Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan hasil bahwa variabel keterikatan kerja memiliki distribusi data normal dengan nilai signifikansi (p) = 0,200 ($p>0,05$) dan pada variabel modal psikologi memiliki distribusi data normal dengan nilai signifikansi (p) = 0,080 ($p>0,05$). Kemudian hasil uji lineritas diperoleh nilai F linearity sebesar 38,999 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p<0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa hubungan modal psikologi dan keterikatan kerja adalah linear.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,479** dengan nilai p = 0,000 ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel modal psikologi dan keterikatan kerja pada karyawan, maka hipotesis penelitian ini diterima

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p)	Keterangan
Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja	0,479**	0,000	Hipotesis Diterima

Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji korelasi terhadap keempat aspek modal psikologi dan keterikatan kerja. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan masing-masing aspek dengan keterikatan kerja. Keempat aspek tersebut adalah harapan, sikap optimis, daya tahan dan keyakinan diri.

Berdasarkan hasil uji regresi, keempat aspek modal psikologi memiliki nilai korelasi yang bervariasi dan secara signifikan memiliki korelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Keterikatan kerja berkorelasi positif terhadap aspek harapan dengan nilai korelasi 0,396** dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Aspek sikap optimis berkorelasi positif dengan nilai korelasi 0,351** dan $p=0,000$. Aspek daya tahan berkorelasi positif dengan nilai korelasi 0,376** dan $p=0,000$. Aspek keyakinan diri memiliki korelasi paling tinggi pada keterikatan kerja yaitu dengan nilai korelasi 0,432** dan $p=0,000$.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Analisis Tambahan Aspek Modal Psikologi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p)	Keterangan
Harapan dengan Keterikatan Kerja	0,396**	0,000	Diterima
Sikap Optimis dengan Keterikatan Kerja	0,351**	0,000	Diterima
Daya Tahan dengan Keterikatan Kerja	0,376**	0,000	Diterima
Keyakinan Diri dengan Keterikatan Kerja	0,432**	0,000	Diterima

Selanjutnya peneliti juga melakukan uji regresi untuk mengetahui besaran sumbangan efektif (SE) variabel modal psikologi pada keterikatan kerja karyawan. Hasil analisis regresi diketahui bahwa R² sebesar 0,234. Nilai tersebut menjelaskan bahwa modal psikologi dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 23,4% sedangkan 76,6% sisanya diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Modal Psikologi dengan Keterikatan Kerja

Model	R Square (R ²)	Std. Error of the Estimate
1	0,234	5.537

Peneliti juga melakukan uji beda keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, level pekerjaan dan tingkat pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil uji beda keterikatan kerja berdasarkan data demografi (jenis kelamin dan usia), menunjukkan bahwa masing-masing data demografi tidak memiliki perbedaan secara signifikan pada keterikatan kerja, hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi (*p*) pada masing-masing data demografi dengan keterikatan memiliki nilai (*p*) > 0,05.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasi antara modal psikologi dengan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 133 karyawan swasta yang bekerja di perusahaan kontraktor pertambangan batubara di Jakarta. Subjek dalam penelitian ini berasal dari tiga level pekerjaan, yaitu level 4 sebagai supervisor (59%), level 5 sebagai karyawan superintendent (33%) dan level 6 sebagai manager (8%). Subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 21 – 50 Tahun dan memiliki minimal masa kerja di atas satu tahun.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel modal psikologi dan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,479^{**}$ dan $p = 0,000$ ($P<0,05$). Dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Artinya semakin tinggi modal psikologi maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Hasil penelitian menguatkan penelitian sebelumnya oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2011). Avey, dkk. (2010) juga menjelaskan bahwa modal psikologi dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan. Karyawan yang memiliki modal psikologi yang tinggi akan lebih fleksibel dan mudah beradaptasi dalam menghadapi

berbagai hal untuk memenuhi tuntutan kerjanya, sehingga modal psikologi berperan penting dalam mensimulasi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indrianti (2012) yang tidak menemukan hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa modal psikologi mampu memberikan sumbangsih efektif pada keterikatan kerja sebesar 23,4% sedangkan 76,6%, sisanya keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis uji korelasi pada tiap aspek modal psikologi dengan keterikatan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek keyakinan diri memiliki korelasi positif yang paling kuat dibandingkan aspek modal psikologi lainnya dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) dan nilai koefisien korelasi (r) = $0,432^{**}$. Keyakinan diri dapat dijelaskan sebagai keyakinan tentang seberapa jauh individu mampu melaksanakan suatu tugas dalam keadaan yang sulit saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Caesens dan Stinglhamber (2014) yang mengatakan bahwa keyakinan diri mampu memiliki potensi paling besar dalam memunculkan keterikatan kerja pada karyawan, sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki demi. Kemudian Yakin dan Erdil (2012) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa keyakinan diri memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam menjadikan individu untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya dan hal tersebut akan berdampak pada kondisi psikologis karyawan dalam bekerja serta menstimulasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Kemudian pada aspek harapan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi $0,396^{**}$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat harapan yang dimiliki maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Harapan merujuk pada keadaan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya motivasi atau tujuan positif dari dalam diri untuk menetapkan arah yang telah ditetapkan dalam mencapai keberhasilan bekerja. Hasil ini sejalan dengan

penelitian Luthans, dkk. (2008) bahwa individu yang memiliki tingkat harapan tinggi cenderung memiliki kontrol penuh untuk mengatur kekuatan dari dalam diri untuk mencapai keberhasilan kerja.

Aspek selanjutnya yang memiliki korelasi dengan keterikatan kerja adalah aspek sikap optimis, yang mana aspek ini memiliki nilai korelasi paling lemah dengan variabel keterikatan kerja. Sikap optimis berkorelasi positif dengan nilai koefisien korelasi ($r=0,351^{**}$ dan $p = 0,000$ ($p<0,05$). Sikap Optimis menunjukkan keadaan karyawan mampu memandang segala sesuatu yang terjadi pada dirinya secara positif. Hal-hal negatif yang terjadi dianggap selalu memiliki sisi baik sehingga karyawan akan memiliki keyakinan untuk sukses di masa sekarang dan percaya akan masa depan. Aspek terakhir (daya tahan) memiliki korelasi nilai (r) sebesar $0,376^{**}$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p<0,05$). Daya tahan merujuk pada keadaan karyawan yang memiliki kemampuan bangkit kembali dan terus maju dalam mencapai kesuksesan ketika sedang menghadapi berbagai macam masalah dan kesulitan. Aspek daya tahan mengarah pada kemampuan karyawan untuk tetap bertahan dan mampu untuk bangkit kembali ketika dihadapi situasi yang sulit (Yuniar, Nurtjahjanti, & Rusmawati, 2011). Hasil ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Jatmika (2017).

Penelitian ini tentu masih banyak memiliki kelemahan, salah satunya yaitu pada saat proses pengambilan data, peneliti masih kurang melakukan pendampingan secara menyeluruh pada subyek penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan menitipkan link kuesioner penelitian kepada pihak admin perusahaan untuk disebar melalui aplikasi chat pada tiap-tiap karyawan di kantor. Sehingga hal tersebut memiliki peluang untuk terjadi bias.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki keyakinan diri dan sikap optimis yang tinggi akan membuat dirinya lebih bersemangat, antusias dan

bangga terhadap pekerjaannya, serta merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaannya. Kemudian karyawan yang memiliki daya tahan yang tinggi akan membantu dirinya dalam mempertahankan kemauan bangkit kembali dan terus maju dalam mencapai kesuksesan kerja. Lalu karyawan yang memiliki harapan yang tinggi, tidak akan mudah berputus asa ketika mengatasi masalah dalam bekerja dan semaksimal mungkin memaknai pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan serius.

Dengan adanya bukti empiris bahwa modal psikologis yang dimiliki individu mampu mendorong individu untuk berkembang, melakukan evaluasi diri dan menemukan berbagai jalan menuju sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, sebagai saran, bahwa perusahaan dapat mengeksplor program-program pengembangan karyawan yang telah dilakukan agar dapat terciptanya keterikatan kerja yang tinggi dengan memperhatikan modal psikologis tersebut sebagai acuan untuk proses pengembangan diri dan karir pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., Palmer, N. F (2010). DigitalCommons @University of Nebraska – Lincoln. Impact of Positive Psychological Capitalon EmployeeWell-BeingOverTime. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20, 265-269.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75.

- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83, 189–206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, 13(3), 209–223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes La relation entre le soutien organisationnel perç , u et l ' engagement au travail : analyse du rôle du sentiment d ' efficacité personnelle et de ses conséquences. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Caesans, G., Stinglhamber, F., & Matmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International Journal of Psychology*, 51(2), 150-155.
- Cetin, F., & Basim, H., N (2012). Organizational Psychological Capital : A Scale Organizational Psychological Capital : A Scale Adaptation Study, (March).
- Chalofsky, N., & Khrisna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*. 11(2), 189-203
- Chaughtay, A.A. & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes – the mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*. 23, 574–589.
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Cook, C., Brisme, J., & Sizer, P. S. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: a Delphi study. *Manual Therapy*. 11, 11- 21.
- Deviyanti, A.D & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1 (1). 18.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Turnover Intention : Work Engagement as Mediator and Work Experience as Moderator, 49, 117–126
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R.. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave, 8373.
<https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Indrianti, R. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya, 1(02), 110–115.

- Luthans, Fred., Avolio, Bruce J., Avey, James B., & Norman, Steven M. (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, p. 541-572.
- Marajohan, E. J. (2016). Employee engagement di Indonesia. Diakses pada tanggal 2 Januari 2020, dari <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*. 5(12), 89-96.
- Paek, S., Schuckert, M., Terry, T., & Lee, G. (2015). International Journal of Hospitality Management Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Pudjowibowo, C. (2014). Perbedaan motivasi, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja, dan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita ada KAP di kota Semarang. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 7(24), 171-190
- Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Rudi. (2012). GWS2012Mencengangkan: 2/3KaryawanIndonesiaDisengaged! Diakses pada tanggal 5 Januari 2020, dari <http://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT. X. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117–123.
- Santrock, J.W. (2002). Life-span development: Perkembangan masa hidup. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- 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*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sister, G. B., & Aifang, Z. (2018). The relationship among Psychological capital Psychological Contract and Work Engagement in Nurses. *Chinese Journal of Occupational Health and Occupational Diseases*, 36(8), 614–617. <https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2018.08.013>
- Suharianto, & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23–34.
- Widhiarso, Wahyu. Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik. Yogyakarta. Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada
- Widjajani, S., Wiyono, J., & Romadoni, M. R. (2014). Menguji Model Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior; Self Efficacy Sebagai Variabel Pembanding. *Jurnal Fakultas Ekonomi UAD*.
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants, 58, 370–378.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami, 3(1), 21–32.

Yunita, M. M. (2019). Hubungan Psychological Capital Dengan Kebahagiaan, 8(1).

Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D., (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, 9(1).
<https://deltadunia.com>