

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN “X” DI KLATEN**



Oleh :

Meydina Rezayanti

Fuad Nashori

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

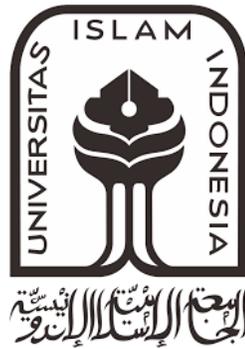
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2019**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN “X” DI KLATEN**



Oleh :

Meydina Rezayanti

Fuad Nashori

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2019**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN “X” DI KLATEN**

Telah Disetujui Pada Tanggal

---

Dosen Pembimbing Utama

(Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog)

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND  
WORK ENGAGEMENT IN THE COMPANY "X" KLATEN**

Meydina Rezayanti

Fuad Nashori

**ABSTRAK**

This study aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement at the company's employees. The proposed hypothesis is a positive relationship between psychological well-being and work engagement. The research subjects were 100 employees of the "X" company in Klaten, with age range from 20 until 60 years and have worked for minimum one year. The measuring instrument used in this study are the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) contains with 17 items and a short version of The Scale Psychological Well-Being (SPWB) developed by Ryff (2001) contains with 18 items. Hypothesis examined by using Product Moment disclosure from Pearson via SPSS 18 for Windows. The result show the value of coefficient correlation  $r = 0.416$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Psychological Well-Being, work engagement, employee of company "X" in Klaten

## Pengantar

Koyuncu, Burke dan Fiksenbaum (Handini, Haryoko & Yulianto, 2014) menyampaikan untuk dapat bertahan, organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, salah satunya dengan menekankan konsep-konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti *work engagement* atau keterikatan kerja. Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Gallup (Rachmawati, 2013) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai peran serta dan antusiasme karyawan untuk bekerja yang berkaitan dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan.

Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

Menurut Seijts dan Crim (Riandana & Novianti, 2014), seorang karyawan diharapkan juga memiliki rasa keterikatan dan terinspirasi oleh pekerjaannya,

mendedikasikan diri, dan bersedia untuk memberikan usaha lebih untuk memajukan perusahaan. Selain itu, dalam bekerja karyawan diharapkan dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaan dan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut terikat (*engaged*). Keterikatan karyawan pada pekerjaannya atau disebut dengan *work engagement* didefinisikan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication, dan absorption* (Bakker & Demerouti, 2008).

Saks (2006) mengartikan *work engagement* sebagai seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya. Khan (1990) menyebutkan bahwa dalam *engagement* seseorang melibatkan ekspresi dirinya secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Bakker, dkk (2008) juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan memiliki energi yang tinggi serta antusias mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan seringkali sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya seiring waktu berlalu. Sebaliknya, Bakker dan Schaufeli (Bakker, dkk, 2008) juga menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaan tersebut.

Pada tahun 2012 di Indonesia sendiri, data surveinya patut dicermati karena hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak

memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki keterikatan dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama (Rudi, 2012).

Pada tahun 2015, hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) menunjukkan bahwa secara rasional IPK (*Manpower Development Index*) Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 55,73% di mana indikator yang masih rendah adalah hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja. Artinya, dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Sistem ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat melindungi tenaga kerja secara optimal (Marajohan, 2016).

Hal ini tentu saja berpengaruh besar terhadap keterikatan pada pekerja dan mungkin inilah jawaban mengapa index keterikatan kerja di Indonesia masih rendah menurut hasil pengukuran GALLUP (Marajohan, 2016). Hasil Gallup's Global Workplace Analytics mengenai *employee engagement* di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 8% pekerja di Indonesia yang merasa terlibat di pekerjaannya, 77% pekerja tidak merasa terlibat dengan pekerjaannya dan 15% pekerja di Indonesia tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei diatas dapat dikatakan bahwa persentase keterikatan kerja di Indonesia masih rendah.

Hasil di atas mendapat dukungan dari laporan sebagai mana yang diperoleh dari wawancara di perusahaan "X" yang bergerak dalam produksi kain tenun rayon.

Salah satu responden menuturkan bahwa atasan sering kali tidak memperhatikan keadaan di lapangan dan sering kali ada karyawan yang telat hadir kembali sesudah keluar kantor saat jam istirahat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff HRD di perusahaan tersebut, subjek mengatakan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan pada tahun 2009 dikarenakan masalah internal yang menyebabkan penurunan produksi. Akibatnya perusahaan mengalami krisis. Berdasarkan permasalahan tersebut, karyawan pun memilih untuk *resign* dari perusahaan dan memilih untuk bekerja di tempat lain ataupun memilih untuk membangun usaha sendiri.

Bakker, dkk (2008) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, antara lain sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal, di mana dua faktor tersebut terdiri dari beberapa bagian. Sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar. Sementara sumber daya personal meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* dijelaskan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis individu serta keadaan individu untuk dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis merupakan bagian penting dari manusia, yang dapat diartikan sebagai suatu rasa kesejahteraan yang dikaitkan dengan

rasa bahagia, mental dan fisik yang sehat yang dapat dilihat melalui pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya (Ismawati, 2013).

Robertson dan Cooper (2010) telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, di mana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagemnt* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, yang akan dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan di wilayah Klaten.

### **Metode Penelitian**

Data penelitian ini diambil dari 100 karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan “X” Klaten. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala keterikatan kerja dan skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Skala keterikatan kerja mengacu pada teorinya Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yang terdiri dari 17 aitem dan skala kesejahteraan

psikologis (*psychological well-being*) mengacu pada teorinya Ryff dan Keyes (1995) yang terdiri dari 18 aitem.

Skala keterikatan kerja dan skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menggunakan empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai, dengan skor aitem *favourable* sangat sesuai 1, sesuai 2, tidak sesuai 3, sangat tidak sesuai 4. Sedangkan skor aitem *unfavourable* sangat sesuai 4, sesuai 3, tidak sesuai 2 dan sangat tidak sesuai 1.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja digunakan teknik non parametrik yaitu *spearman rho*. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS 18.0 *for windows*.

### Hasil Penelitian

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik non parametrik *spearman rho* dikarenakan salah satu data terdistribusi tidak normal, namun data bersifat linear.

Uji korelasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**

*Uji hipotesis*

Variabel	R	P	R <sup>2</sup>
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	0,218	0,029	0,047

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan korelasi antara variabel kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja karyawan di perusahaan “X” Klaten sebesar  $r$  0,218 dengan  $p$  0,029 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) memberikan sumbangan pada keterikatan kerja sebesar 4,7 %.

Pada penelitian ini dilakukan analisis tambahan berdasarkan factor demografik yaitu lama kerja. Korelasi terhadap analisis tambahan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**

*Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Usia*

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>P</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Keterikatan Kerja dan Usia</b>	0,267	0,026	0,071

**Tabel 3**

*Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Lama Bekerja*

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>P</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Keterikatan Kerja dan Lama Bekerja</b>	0,183	0,069	0,033

Hasil uji korelasi keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan  $p = 0,026$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan uji korelasi tersebut, diketahui bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan usia. Selain itu uji korelasi tambahan dilakukan pada variabel keterikatan kerja dengan lama kerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan lama bekerja memiliki koefisien sebesar 0,183 dengan  $p = 0,069$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja.

### **Pembahasan**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan perusahaan “X” di Klaten. Analisis uji korelasi nonparametric *spearman* menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja memiliki korelasi  $r$  sebesar 0,218 dan  $p = 0,029$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja. Adanya kondisi psikologis yang baik, yang ditandai dengan kesadaran dan pemanfaatan potensi individu secara utuh dapat mempengaruhi performa dan penghayatan seseorang terhadap apa yang dikerjakan. Hal ini pun berlaku sebaliknya, dimana individu memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, maka individu akan memiliki perasaan dan pikiran yang lebih positif dalam hubungannya dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Pada hasil deskripsi data penelitian di dapatkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki subjek berada dalam kategori sedang . Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan “X” cukup baik. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menurut Federman (2009) memiliki cirri-ciri antara lain yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Namun, menurut Iswanto & Agustina (2016), *work engagement* yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja. Pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karyawan juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan.

Adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja juga sesuai dengan hasil penelitian Robertson dan Cooper (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Kesejahteraan psikologis bertindak sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingkat *well-being* yang tinggi dapat membantu meningkatkan *engagement*, serta rendahnya *well-being* dapat menyebabkan rendahnya *engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* yang tinggi dapat berlangsung lama.

Keterikatan kerja perlu dimiliki oleh karyawan karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen yang lebih untuk tetap berada di organisasi, mencurahkan energi lebih terhadap pekerjaannya, dan memberikan kinerja yang lebih baik (Vazirani, dalam Riandana dan Noviati, 2014). Keterikatan kerja juga ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, yang melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi (Cook, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal (*personal resource*) menjadi salah satu faktor yang menunjang munculnya rasa terikat pada pekerjaan yang dimiliki karyawan. Mengacu

pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energy yang positif, dapat menikmati semua kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan dengan lama dalam pekerjaannya.

Pada penelitian ini juga melakukan hasil uji korelasi tambahan dengan melakukan uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia dan lama kerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan  $p = 0,026$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan ada korelasi antara keterikatan kerja dengan usia. Hal ini dikarenakan rata-rata subjek dalam penelitian ini berada pada kategori usia 20-40 tahun yaitu masuk dalam kategori dewasa muda. Menurut Super (Putri, 2012) individu dengan kategori usia 24-44 tahun berada pada tahap dimana masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengan diri individu tersebut, sehingga individu tersebut akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya.

Analisis korelasi tambahan juga dilakukan antara keterikatan kerja dengan lama kerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,183 dengan  $p = 0,069$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama kerja.

Menurut Kurniawati (2014), setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja seorang karyawan ditentukan pada saat seorang mulai bekerja di sebuah perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari pengalaman yang semakin tinggi tersebut maka kemahiran dalam

menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Namun orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah dan telah menjadi orangtua tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut (Putri, 2012).

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak melakukan analisis lebih jauh mengenai seberapa besar keterikatan kerja pada setiap aspek kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sehingga pada penelitian serupa berikutnya dapat dilakukan dengan jauh lebih baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan perusahaan "X" di Klaten. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki maka keterikatan kerja pun akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan perusahaan "X" maka keterikatan kerja yang dimiliki pun semakin rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

## Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan proses dan hasil penelitian ini:

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan memberikan rasa nyaman, damai dan bahagia untuk pencapaian potensi-potensi diri karyawan sehingga hal tersebut mampu menjadikan rasa terikat dengan perusahaan karena kepedulian yang diberikan oleh perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

### 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memperhatikan kembali terkait dengan metode pengambilan data. Pengisian kuesioner perlu dipantau secara langsung oleh peneliti guna meminimalisir kesalahan pengisian dan meminimalisir *faking good* dalam memberikan respon jawaban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (1999). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY : Psychology Press.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position paper, Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Djati, S, P & Khusnaini, M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 5(1) ; 25-41. Dwijayanti, M. N & Dewi, A. A. S. K. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4 (12) ; 4274-4301.
- Federman, Bard. (2009). *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San francisco: Jossey bass
- iswanto, f & agustina, i. (2016). Peran dukungan social di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38.
- Gallup (2013). *The State of the Global Workplace – Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup, Washington DC.
- Hadi, S. (2002). *Statistika Jilid 2, Set Ke-19*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handini, R.E., Haryoko, S.F & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja. *Jurnal Neotic Psychology*. 4 (2). 169=180.
- Ismawati. (2013). Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) karyawan di PT PLN Persero area Malang.

Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Tidak diterbitkan

- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38-45
- Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Management Journal*, 33(4), 692-724
- Kimberly. & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*: Tidak diterbitkan.
- Kurniawan, H. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dalam kemampuan berorganisasi terhadap keterikatan kerja mahasiswa psikologi di Indonesia pada organisasi kemahasiswaan. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia*: Tidak diterbitkan.
- Marajohan, E. J. (2016). *Employee engagement di Indonesia*. Diakses pada tanggal 2 Juni 2016, dari <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>.
- 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), 192-202.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan(*calling*) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1 (1), 1-17.
- Putri, N. Y. L. (2014). Pengaruh pengalaman kerja dan pembelajaran organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Kaltim Nusa Etika Bontang. *E-Journal Psikologi*. 2 (3). 193-212.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci peningkatan kinerja karyawan (internasional journal review). *Among Makarti*. 6 (12). 55.
- Riandana, G. F & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*. 19 (2). 111-120.
- Rudi. (2012). *GWS2012 Mencengangkan :2/3KaryawanIndonesiaDisengaged!* Diakses pada tanggal 16 September 2018, dari <http://portalhr.com/berita/global-workforce-sdudy-2012-mencengangkan-23karyawan-disengaged/>.

- Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. X di Bogor. *Jurnal Empati*. 6 (1). 199-205.
- 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.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, (83), 10- 28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1996). Psychological well-being, meaning, measurement and implication for psychotherapy research. *Psychotherapy Psychosomatic*, 65, 14-23
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- 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, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire. Educational and Psychological Measurement*. 66 (4). 701-716.