



Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional

Tsabita Putri Islamy, Lisa Widawati*

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

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 15/9/2023
Revised : 7/12/2023
Published : 23/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3
No. : 2
Halaman : 101-108
Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

Psychological well-being adalah tingkat kebahagiaan yang dicapai dengan tidak adanya gangguan psikologis, yang diindikasikan melalui kemampuan individu untuk memaksimalkan fungsi psikologisnya [1]. *Work engagement* yaitu penghayatan yang diikuti dengan pemikiran positif dan perasaan terpenuhi yang berhubungan dengan pekerjaan [2]. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan data cross-sectional dan teknik analisis regresi berganda. Sebanyak 59 karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater dipilih menjadi subjek pada penelitian ini. Alat ukur yang digunakan adalah *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang dikembangkan oleh [1] dan kemudian diadaptasi oleh [3] serta *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh [4] dan kemudian diadaptasi oleh [5]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81.4% karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi dan 86.4% karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi. *Psychological well-being* memberikan pengaruh positif pada *work engagement* sebanyak 94.2%. Keseluruhan dimensi *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Kata Kunci : *Kesejahteraan Psikologis; Keterlibatan Kerja; Karyawan Direktorat Operasi.*

ABSTRACT

Psychological well-being is the level of happiness achieved in the absence of psychological disorders, which is indicated through the ability of individuals to maximize their psychological functioning [1]. Work engagement is an appreciation followed by positive thinking and feelings of fulfillment related to work [2]. This study aims to examine the influence of psychological well-being on work engagement in employees of the operational directorate of PTPN VIII Ciater. This study uses a causality quantitative approach with cross-sectional data and multiple regression analysis techniques. A total of 59 employees of the operational directorate of PTPN VIII Ciater were selected as subjects in this study. The measuring instruments used were Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) developed by [1] and adapted by [3] and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by [4] and adapted by [5]. The results showed that 81.4% of employees have high psychological well-being and 86.4% of employees have high work engagement. Psychological well-being has a positive influence on work engagement by 94.2%. All dimensions of psychological well-being have a positive influence on work engagement.

Keywords : *Psychological Well-Being; Work Engagement; Directorate of Operations Employee.*

@ 2023 Jurnal Riset Psikologi, Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Organisasi modern saat ini mengharapkan karyawan untuk proaktif, mempunyai tanggung jawab akan pengembangan profesional mereka, dan mempunyai komitmen pada standar kualitas kinerja yang tinggi [6], [7]. Oleh karena itu, sebuah organisasi memerlukan karyawan yang energik dan mempunyai dedikasi tinggi, yakni melalui rasa keterikatan yang tinggi dengan pekerjaan mereka. Banyaknya karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan memberikan banyak keuntungan pada organisasi, sehingga organisasi dapat semakin maju dan berkembang [8].

Menurut survei yang dilakukan terhadap 656 CEO dari berbagai negara di seluruh dunia, mempertahankan *work engagement* merupakan salah satu dari lima tantangan terbesar yang dihadapi organisasi [9]. Sulitnya membuat karyawan *engaged* dibuktikan dengan hasil penelitian *work engagement* di Indonesia. Dalam penelitian Anggiadinata [10] menyebutkan hanya 18.9% karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi, sedangkan 81.1% karyawan memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mewengkang dan Panggabean [11] yang menyebutkan bahwa 87% karyawan memiliki *work engagement* rendah. Begitu juga pada penelitian Melinda dan Salendu [12] yang menyebutkan bahwa 57% pegawai memiliki *work engagement* yang rendah.

Terdapat temuan studi dari Shabrina dan Mardiawan [13] terkait *work engagement* pada karyawan divisi marketing dan operasional. Hasil penelitian ini menunjukkan persentase tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan sebesar 70% yang artinya lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi, yaitu hanya sebanyak 30%. Permasalahan mengenai *work engagement* pada karyawan dikaitkan dengan adanya tuntutan tugas yang tinggi. Bakker dan Demerouti [14] berpendapat bahwa tinggi rendahnya tuntutan tugas dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.

Berkaitan dengan tinggi rendahnya tugas karyawan, Lestari [15] melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja karyawan tetap pada direktorat operasional di PT Perkebunan Nusantara VIII. Karyawan direktorat operasional memiliki tugas untuk menghasilkan unit komoditi unggulan dengan bahan baku yang bermutu tinggi dengan menyediakan biaya, barang bahan, dan media pendukung produk. Temuan studi memperlihatkan bahwa rata-rata beban kerja karyawan direktorat operasional tergolong pada kategori *overload*. Beban kerja yang ditanggung berpotensi besar mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya [14]. Jika karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat, maka akan menyebabkan *burnout* dan mengurangi tingkat keterikatan terhadap pekerjaan mereka [16].

Direktorat operasional dinilai menjadi *core-business* pada PTPN VIII Ciater. Direktorat operasional dalam PTPN VIII Ciater terbagi menjadi dua, yaitu bagian tanaman serta bagian teknik dan pengolahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan direktorat operasional bagian tanaman maupun teknik dan pengolahan PTPN VIII Ciater, diperoleh data bahwa karyawan direktorat operasional memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan direktorat operasional dituntut untuk mencapai target tertentu.

Karyawan bagian tanaman memiliki target perorangan untuk melakukan panen sebesar 160 kg/perhari dan mahir dalam mengoperasikan mesin panen. Sedangkan, karyawan bagian teknik dan pengolahan dituntut untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik, dimulai dari *grade* satu sampai empat. Karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan mengenai listrik dengan ketegangan tinggi, mengoperasikan dan memperbaiki mesin yang beresiko pada kecelakaan kerja. Selain itu, pada saat ini terdapat penambahan target berupa penjualan. Karyawan perlu berupaya untuk menjual produk dengan sebanyak mungkin.

Gambaran pekerjaan karyawan direktorat operasional menunjukkan bahwa karyawan direktorat operasional memiliki *job demand* yang cukup tinggi, sehingga dibutuhkan *personal resource* yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memandang *job demand* dan juga *job resources*. *Personal resources* yaitu aspek pribadi yang sering dikaitkan dengan resiliensi, merujuk pada kemampuan seseorang agar berhasil mengendalikan dan mempengaruhi lingkungannya [17], [18]. Beberapa penelitian terdahulu telah banyak meneliti *personal resources*, seperti *psychological capital*, *self-esteem*, *locus of control*, *abilities to perceive*, dan *emotion regulation* sebagai prediktor positif dari *work engagement* [19].

Penulis baru menemukan tiga studi yang meneliti pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* di Indonesia selama 5 tahun terakhir melalui SINTA, Garuda, dan *Google Scholar*. Penelitian

tersebut dilakukan oleh Rokhim [20], Utami [21], dan Sofyanty [22]. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya, begitupun sebaliknya. Berdasarkan upaya pencarian tersebut, diperoleh bahwa penelitian mengenai pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* di Indonesia masih terbatas, sehingga penelitian ini dilakukan untuk memperluas informasi terkait pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada sektor pekerjaan yang berbeda.

Psychological well-being merupakan suatu bagian dari *personal resources* [23]. Cooper et al. [24] menjelaskan bahwa *psychological well-being* merupakan faktor yang bersifat integratif dengan *work engagement*. Peningkatan *work engagement* dapat terjadi pada saat *psychological well-being* karyawan tinggi, sehingga membuat keadaan psikologis karyawan yang sehat diikuti dengan tingkat *engagement* yang tinggi dapat bertahan lama [23].

Psychological well-being dapat mempromosikan *work engagement* karyawan dengan memungkinkan mereka untuk fokus pada persepsi diri tentang potensi manusia dan fungsi optimal mereka [25]. Menurut Bakker & Demerouti [26] berdasarkan "the buffer hypothesis" dari JD-R model, menganggap *psychological well-being* sebagai *personal resources* yang cocok untuk mengatasi tiga jenis *job demands* yang paling penting (psikologis, fisik, dan emosional). *Job demands* dapat mengurangi *work engagement* ketika *psychological well-being* yang dimiliki karyawan rendah.

Ryff [1] menjelaskan *psychological well-being* merupakan tingkat kebahagiaan yang dicapai dengan tidak adanya gangguan psikologis, yang diindikasikan melalui kemampuan individu untuk memaksimalkan fungsi psikologisnya. Tingkat *psychological well-being* yang tinggi pada karyawan mengarah pada peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan [27].

Psychological well-being karyawan akan berdampak pada kesehatan karyawan dan keberhasilan jalannya suatu perusahaan [28]. Apabila *psychological well-being* diperhatikan maka dapat menghindari pekerja dari rendahnya komitmen kerja, kurang konsentrasi, dan gangguan psikosomatis [29]. Hal ini mengakibatkan terjadinya peningkatan minat penelitian dengan menggunakan tema *psychological well-being* di bidang kerja dalam beberapa tahun terakhir [30].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *psychological well-being* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater?
2. Bagaimana *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater?
3. Bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater dan bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan data *cross-sectional*. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap direktorat operasional PTPN VIII Ciater dengan masa kerja minimal 1 tahun yang berjumlah 59 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang dikembangkan oleh Ryff [1] dan diadaptasi oleh Fadhil [3] serta *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker [4] dan diadaptasi oleh Aryanti et al. [5].

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran *Psychological Well-Being* pada Karyawan Direktorat Operasional

Tabel 1. Hasil Pengukuran *Psychological Well-Being*

No	<i>Psychological Well-Being</i>	Frekuensi	%
1.	Rendah	11	18.6
2.	Tinggi	48	81.4
Total		59	100

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengukuran di atas diketahui bahwa 81.4% atau 48 karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Artinya, karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater sudah memiliki sikap yang positif pada diri sendiri dan orang lain serta fungsi optimal dalam kehidupan mereka. Karyawan merasa mampu menerima diri sendiri maupun pekerjaannya dengan baik, dapat menjadi penentu atas dirinya sendiri dan mandiri dalam bekerja, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan, mampu mengontrol lingkungan sehingga merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, mampu mempunyai tujuan dalam hidup yang terarah, dan mampu mengembangkan diri serta terbuka dengan pengalaman baru.

Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional

Tabel 2. Hasil Pengukuran *Work Engagement*

No	<i>Work Engagement</i>	Frekuensi	%
1.	Rendah	8	13.6
2.	Tinggi	51	86.4
Total		59	100

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengukuran di atas diketahui bahwa 86.4% atau 51 karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi. Artinya, karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater menjalankan pekerjaannya dengan bersemangat dan penuh energi. Karyawan antusias saat bekerja dan merasa bangga pada pekerjaan yang dimilikinya. Ketika bekerja karyawan berkonsentrasi penuh dan fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga waktu terasa begitu cepat.

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ²	.942	.937	1.72032

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations		Total Pengaruh (%)
		Zero-Order		
1	(Constant)			
	Self-Acceptance	.122	.780	9.5%
	Personal Growth	.084	.779	6.5%
	Positive Relation with Other	.239	.891	21.4%
	Purpose in Life	.286	.906	25.9%
	Environmental Mastery	.188	.878	16.5%
	Autonomy	.169	.864	14.6%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater sebesar 94.2%. Besar pengaruh yang tinggi ini dapat dijelaskan dengan hasil koefisien determinasi parsial, dimana setiap dimensi *psychological well-being* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Dimensi *psychological well-being* yang memberikan pengaruh paling besar adalah *purpose in life* dengan nilai sebesar 25.9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki tujuan hidup yang terarah maka karyawan direktorat operasional akan memiliki semangat yang tinggi dan menumbuhkan motivasi dalam bekerja.

Dimensi *positive relation with others* memberikan pengaruh sebesar 21.4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan direktorat operasional yang memiliki interaksi sosial yang baik dan hubungan positif dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif sehingga karyawan direktorat operasional merasa nyaman dan senang bekerja. Dimensi *environmental mastery* memberikan pengaruh sebesar 16.5%, artinya karyawan direktorat operasional yang memiliki penguasaan lingkungan yang baik akan melibatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul sehingga karyawan direktorat operasional dapat mengatasi tuntutan dan mengendalikan situasi di sekitarnya.

Dimensi *autonomy* memberikan pengaruh sebesar 14.6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan direktorat operasional yang mandiri dalam bekerja cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaiannya sendiri dan merasa lebih termotivasi untuk meraih hasil yang baik. Dimensi *self-acceptance* memberikan pengaruh sebesar 9.5%, artinya karyawan direktorat operasional yang mampu menerima diri sendiri dan pekerjaannya akan memiliki sikap yang lebih positif dan mampu menghadapi hambatan dengan sikap yang konstruktif.

Kemudian dimensi yang memberikan pengaruh paling kecil adalah *personal growth*, artinya pengembangan diri karyawan direktorat operasional kurang dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Hal tersebut diamati pula melalui keadaan perusahaan yang kurang memberikan pelatihan untuk mengembangkan diri karyawannya. Jika karyawan merasa *stagnan* atau kurang mendapat dukungan untuk pengembangan pribadinya, maka akan menghambat motivasi dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja.

Selain pengaruh dari *psychological well-being*, karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi karena adanya *job resources*. Karyawan direktorat operasional saling memberikan dukungan, memberikan bantuan, dan memberikan semangat satu sama lain ketika bekerja. Kemudian terdapat *feedback* dari atasan terkait kinerja karyawan yang sudah baik dan perlu ditingkatkan serta kinerja karyawan yang masih kurang baik dan perlu diperbaiki. Adanya *job resources* ini membuat karyawan dapat mengatasi *job demands* dan berada pada tingkat *work engagement* yang tinggi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) *Psychological well-being* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater dikategorikan tinggi dengan nilai 81.4%. (2) *Work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater dikategorikan tinggi dengan nilai 86.4%. (3) Secara keseluruhan, *psychological well-being* memberikan pengaruh positif yang besar terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater sebesar 94.2%. (4) Dimensi *psychological well-being* yang memberikan pengaruh terbesar terhadap *work engagement* adalah *purpose in life* dengan pengaruh sebesar 25.9% dan dimensi *psychological well-being* yang memberikan pengaruh terkecil terhadap *work engagement* adalah *personal growth* dengan pengaruh sebesar 6.5%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut, yaitu dalam penelitian ini subjek yang diteliti hanya terbatas pada karyawan direktorat operasional di PTPN VIII Ciater saja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan populasi yang lebih luas, seperti karyawan direktorat operasional pada berbagai perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil secara representatif. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menganalisis *personal resources* lain yang memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

Daftar Pustaka

- [1] C. D. Ryff, "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being.," *J Pers Soc Psychol*, vol. 57, no. 6, pp. 1069–1081, Dec. 1989, doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- [2] W. B. Schaufeli, I. M. Martínez, A. M. Pinto, M. Salanova, and A. B. Bakker, "Burnout and Engagement in University Students," *J Cross Cult Psychol*, vol. 33, no. 5, pp. 464–481, Sep. 2002, doi: 10.1177/0022022102033005003.
- [3] A. Fadhil, J. Psikologi, and U. N. Padang, "Evaluasi Properti Psikometris Skala Psychological Well-Being (PWB) Versi Indonesia".
- [4] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study," *J Organ Behav*, vol. 25, no. 3, pp. 293–315, May 2004, doi: 10.1002/job.248.
- [5] R. D. Aryanti, E. Yuliasesti, and H. S. Widiana, "Aplikasi model rasch pada skala work engagement (utrecht work engagement scale)," *Jurnal Psikologi Integratif*, vol. 8, no. 2, pp. 61–77, 2020.
- [6] Michael. P. L. Bakker, A.B, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: New York, 2010.
- [7] A. A. Syifani and Y. Supriatna, "Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung," 2023, doi: 10.29313/delusion.vvix.xxx.
- [8] F. Iswanto and I. Agustina, "Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan," *Mediapsi*, vol. 02, no. 02, pp. 38–45, Dec. 2016, doi: 10.21776/ub.mps.2016.002.02.6.
- [9] M. Attridge, "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature," *J Workplace Behav Health*, vol. 24, no. 4, pp. 383–398, Nov. 2009, doi: 10.1080/15555240903188398.
- [10] N. S. Anggiadinata, "Peran Theistic Sanctification of Work Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk," *Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia*, 2015.
- [11] M. Mewengkang, H. Panggabean, and M. P. Profesi, "WORK ENGAGEMENT KARYAWAN MRN TERHADAP IMPLEMENTASI APLIKASI DATA ANALISIS SDM," 2016.

- [12] S. Melinda and A. Salendu, "Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR," *Jurnal Diversita*, vol. 7, no. 2, pp. 211–220, Dec. 2021, doi: 10.31289/diversita.v7i2.4809.
- [13] I. T. Shabrina and O. Mardianawati, "Prosiding Psikologi Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional".
- [14] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209–223, May 2008, doi: 10.1108/13620430810870476.
- [15] P. Lestari and E. Trisyulianti, "Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan (Direktorat Operasional Kantor Pusat) PT Perkebunan Nusantara VIII," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 9, no. 3, pp. 182–191, Nov. 2019, doi: 10.29244/jmo.v9i3.28223.
- [16] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and W. Van Rhenen, "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism," *J Organ Behav*, vol. 30, no. 7, pp. 893–917, Oct. 2009, doi: 10.1002/job.595.
- [17] A. B. Bakker, J. J. Hakanen, E. Demerouti, and D. Xanthopoulou, "Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high.," *J Educ Psychol*, vol. 99, no. 2, pp. 274–284, May 2007, doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274.
- [18] N. S. Salsabila and A. Agus Budiman, "Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [19] S. L. Grover, S. T. T. Teo, D. Pick, and M. Roche, "Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model," *Stress and Health*, vol. 33, no. 4, pp. 426–436, Oct. 2017, doi: 10.1002/smi.2726.
- [20] M. L. Rokhim, S. Hardjo, and H. Hasanudin, "Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit)," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, vol. 5, no. 4, pp. 2839–2847, 2023.
- [21] L. P. Utami, "Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan," *Acta Psychologia*, vol. 2, no. 2, pp. 161–172, Oct. 2020, doi: 10.21831/ap.v2i2.34221.
- [22] D. Sofyanti, "Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja," *Widya Cipta*, vol. 2, no. 1, pp. 96–102, 2018.
- [23] I. T. Robertson and C. L. Cooper, "Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 31, no. 4, pp. 324–336, Jun. 2010, doi: 10.1108/01437731011043348.
- [24] C. L. Cooper, P. M. Hart, D. S. Anderson, H. K. Ones, and C. Sinangil & Visweswaran, *Occupational Stress: Toward A More Integrated Framework*. New York: Oxford: Handbook of industrial work and organization psychology, 2009.
- [25] C. D. Ryff and B. H. Singer, "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being," *J Happiness Stud*, vol. 9, no. 1, pp. 13–39, Jan. 2008, doi: 10.1007/s10902-006-9019-0.
- [26] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources model: state of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, Apr. 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
- [27] P. Warr, "Searching for happiness at work," *Psychologist*, vol. 20, no. 12, pp. 726–729, 2007.
- [28] F. Ananda and D. A. Pane, "Pengaruh Psychological Well-Being dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions," *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 12, no. 1, pp. 1–20, Aug. 2017, doi: 10.32734/psikologia.v12i1.2246.

- [29] J. E. Van Horn, T. W. Taris, W. B. Schaufeli, and P. J. G. Schreurs, "The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers," *J Occup Organ Psychol*, vol. 77, no. 3, pp. 365–375, Sep. 2004, doi: 10.1348/0963179041752718.
- [30] P. Lindfors, L. Berntsson, and U. Lundberg, "Factor structure of Ryff's psychological well-being scales in Swedish female and male white-collar workers," *Pers Individ Dif*, vol. 40, no. 6, pp. 1213–1222, Apr. 2006, doi: 10.1016/j.paid.2005.10.016.