

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

a. *Teori Job Demands-Resources (JD-R) Model*

JD-R model adalah penyempurnaan dari dua *job stress* model yang telah dikembangkan sebelumnya, yaitu *demands-control model* (DCM) (Karasek, 1979) dalam (Rahayu, 2021) dan *effort-reward imbalance model* (ERI) (Siegrist,1996) dalam (Rahayu, 2021). JD-R model dianggap lebih besar cakupannya dan dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan. JD-R model dapat di elaborasikan ke dalam dual proses, yaitu strain dan motivasi. Pada proses yang pertama, yaitu strain/stress yang disebabkan oleh *job demand* seperti contohnya tugas yang menumpuk, dapat menghasilkan kelelahan mental, fisik, maupun emosional pada karyawan (Rahayu, 2021).

Dalam kerangka JD-R, sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan sosial, otonomi kerja, dan fasilitas memadai berfungsi sebagai faktor motivasional yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*). Di sisi lain, kondisi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) mencerminkan hasil dari keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja yang tersedia, sehingga apabila kesejahteraan terpenuhi, maka karyawan cenderung

lebih terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, *psychological capital* yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi bertindak sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*) yang memperkuat respon positif terhadap tuntutan kerja dan mendukung keterlibatan secara emosional dan kognitif. Dengan demikian, JD-R Model memberikan landasan teoritis bahwa *work engagement* akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki sumber daya kerja yang cukup, kondisi kesejahteraan yang baik, serta modal psikologis yang kuat.

2. *Work Engagement*

a. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement dicetuskan pertama kali oleh Khan (1990) *work engagement* dalam pekerjaan diasumsikan menghasilkan hasil yang positif bagi individu serta organisasi yang melaksanakan dalam bekerja, mengeksposikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam melakukan pekerjaan (Asfy & Yanna Primanita, 2024). *Work engagement* adalah derajat keadaan psikologis individu yang bersifat positif yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja (Nugroho et al., 2020).

Menurut Barkhowa (2020) *work engagement* ialah keadaan di mana anggota institusi mengenal jati diri mereka dan pekerjaan mereka. *Work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya ditandai oleh adanya

semangat, dedikasi, dan penyerapan (*vigor, dedication, absorption*) (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan *Work Engagement* sebagai kondisi pemikiran yang positif, pemenuhan diri, yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditunjukkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) (Pradini & Nurwidawati, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil Kesimpulan bahwa *Work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis positif yang dialami individu dalam konteks pekerjaan, yang ditandai oleh keterlibatan penuh secara fisik, kognitif, dan emosional. Individu yang memiliki *work engagement* menunjukkan semangat tinggi (*vigor*), dedikasi terhadap tugas (*dedication*), dan keterpusatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* mencerminkan keterhubungan antara individu dengan pekerjaannya secara mendalam, sehingga berkontribusi terhadap kinerja yang optimal baik bagi individu maupun organisasi.

Work engagement penting karena ketika dihubungkan ke dalam perilaku akan memiliki dampak positif bagi individu dan organisasi, misalnya pada karyawan menunjukkan adanya energi, dedikasi dan semangat yang tinggi maka hal tersebut akan membekali individu dengan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan yang nantinya akan meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

b. Indikator *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Barkhowa (2020) menjelaskan aspek mengenai dimensi yang terdapat pada *work engagement*, sebagai berikut:

1) *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja (Barkhowa, 2020).

2) *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Individu yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, individu biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena individu tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang,

terlebih lagi individu merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaannya (Barkhowa, 2020).

3) *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Individu yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya individu dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling individu, termasuk waktu (Barkhowa, 2020).

3. *Employee Well Being*

a. *Pengertian Employee Well Being*

Employee Well-Being merupakan rasa bahagia pegawai bekerja di dalam organisasi. Rasa bahagia tersebut pegawai nilai berdasarkan pandangan, persepsi, dan perasaan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat pegawai bekerja (Sitorus & Primanita, 2024). *Employee Well Being* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. *Employee Well*

Being merupakan keadaan subjektif dan terdapat banyak dimensi seperti fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan dan aktivitas (Abdurrasyid 2024). *Employee well-being* merupakan tingkat kepuasan atas tujuan, keinginan, dan kebutuhan seorang karyawan melalui implementasi keterampilan dan cara karyawan tersebut dalam menjalani kehidupannya (Gusjana & Ardianti, 2023).

Employee well-being adalah sebuah keadaan dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki kesehatan yang baik, dan menikmati keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Dwi Titania & Andjarwati, 2024). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil Kesimpulan bahwa *Employee well-being* merupakan kondisi kesejahteraan menyeluruh yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, emosional, sosial, materiil, dan psikologis. Kondisi ini tercermin dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, persepsi positif terhadap organisasi, serta kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Employee well-being* juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan cara karyawan menjalani hidup serta mengimplementasikan keterampilannya untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidupnya.

Istilah *Well Being* sering kali disamakan dengan kebahagiaan sebagian orang berpendapat bahwa konsep *well being* berarti kesejahteraan psikologis, sementara happiness diartikan dengan 'rasa bahagia'. Pemaknaan ini menjadikan istilah *well being* memiliki lingkup

pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan kebahagiaan yang sekadar menandakan emosi senang. *Employee Well Being* merupakan cakupan *Well Being* adalah perasaan dan gambaran individu di lingkungan pekerjaan (Abdurrasyid 2024).

b. Indikator *Employee Well Being*

Zheng et al (2015) dalam Abdurrasyid (2024) membagi *Employee Well Being* menjadi 3 (tiga) aspek antara lain:

- 1) *Life Well Being* adalah kondisi kesejahteraan hidup karyawan mencakup perawatan pribadi, lingkungan hidup dan keluarga, kebutuhan hidup yang tercukupi dan kesehatan fisik dapat menjadi faktor penentu *life well being*, apabila kondisi fisik karyawan tergolong baik maka dapat berkontribusi positif terhadap kondisi psikologis karyawan selain itu kondisi keluarga yang suportif dan kondusif juga termasuk dalam *life well being* karyawan (Abdurrasyid 2024).
- 2) *Workplace Well Being* kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Workplace Well Being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja. meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan

tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja (Abdurrasyid 2024).

- 3) *Psychological Well Being* pada karyawan berfokus pada perkembangan individu itu sendiri seperti pembelajaran, prestasi kerja dan aktualisasi diri. Kesejahteraan psikologis karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain komunikasi dan sosialisasi individu antar karyawan atau dengan atasan, prestasi yang diapresiasi, perilaku yang dilakukan individu saat bekerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (Abdurrasyid 2024).

Menurut Gusjana and Ardianti (2023) *Employee well-being* merupakan konsep yang luas.

- 1) *Physical well-being* merujuk pada kekuatan fisik, kesehatan jasmani, aktivitas fisik, berat badan, dan kualitas tidur dari seseorang.
- 2) *Mental well-being* merupakan keadaan positif atas kesehatan psikologis dan emosional seseorang dimana orang tersebut menyadari kemampuan diri mereka, dapat menghadapi stres yang terjadi dalam kehidupan, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi terhadap komunitas mereka.
- 3) *Social Well-Being* merupakan kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, menciptakan hubungan yang bermakna dengan sesama manusia, serta mempertahankan jaringan pendukung.

4) *Financial Well-Being* merupakan kemampuan seseorang untuk mempertahankan standar kehidupannya saat ini dan yang didambakannya di masa yang akan datang serta mencapai kebebasan finansial.

4. *Psychological capital*

a. *Pengertian Psychological capital*

Psychological capital adalah kondisi psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang diukur berdasarkan adaptasi dan modifikasi dari *psychological capital questionnaire* (PCQ) (Nugroho, Mujiasih, and Prihatsanti 2020). *Psychological capital* yang merupakan kapasitas psikologis positif yang dimiliki individu terdiri atas *self efficacy*, *optimism*, *resiliency*, dan *hope* akan lebih maksimal jika diteliti secara kolektif dibandingkan jika diteliti dengan terpisah. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut akan saling memberikan dukungan satu sama lain melalui mekanisme Bersama (Pradini & Nurwidawati, 2022).

Psychological capital diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* (Ginting & Yuniasanti, 2022). Definisi *Psychological capital* menurut Luthans et al. (2007) dalam Ardiansyah & Puspitadewi (2023) adalah salah satu aspek psikologi positif yang membantu individu untuk

terus berkembang. *Psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil Kesimpulan bahwa *Psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki individu, ditandai oleh empat dimensi utama yaitu *self-efficacy* (keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas), *optimism* (pandangan positif terhadap masa depan), *hope* (kemampuan menetapkan tujuan dan merencanakan jalan mencapainya), dan *resiliency* (kemampuan bangkit dari kegagalan atau tekanan). *Psychological capital* berperan penting dalam membantu individu berkembang dan beradaptasi secara konstruktif dalam menghadapi tantangan kehidupan.

Avolio (2007) dalam Anatama (2018) menjelaskan bahwa *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai kesuksesan organisasi dan akan mampu untuk terus berkembang. Individu tidak akan peduli dengan adanya perubahan maupun tantangan baru. Modal psikologis yang baik akan membuat seorang individu lebih menunjukkan peforma kerja yang optimal. Selain itu sebagai sumber daya yang penting bagi individu dapat mengatasi kelelahan kerja ataupun kondisi-kondisi yang menjenuhkan di tempat kerja, sehingga meminimalkan gejala-gejala stres dan akan selalu fokus pada pekerjaannya.

b. Indikator *Psychological capital*

Menurut Ardiansyah & Puspitadewi (2023) *Psychological capital* memiliki 4 (empat) dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

- 1) *Self-efficacy* yaitu meningkatnya kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas. Seseorang yang memiliki self efficacy akan selalu menerima tantangan yang diberikan kepadanya (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023).
- 2) *Optimism* yaitu sifat yang dapat memunculkan pemikiran yang realistis dan fleksibel. Seseorang yang memiliki optimisme tinggi maka akan berpikir bahwa apapun yang terjadi adalah hal yang disengaja dan dapat dikontrol dengan baik (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023).
- 3) *Hope* yaitu motivasi positif yang berasal dari dalam diri untuk memberi kekuatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki hope yang tinggi maka dirinya akan melakukan berbagai cara untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023).
- 4) *Resiliency* adalah suatu kemampuan dari dalam diri untuk bertahan dan bangkit dari situasi yang berat. Seseorang yang memiliki resiliency tinggi akan memiliki jiwa pantang menyerah untuk terus berkembang (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023).

5. *Job Resources*

a. *Pengertian Job Resources*

Menurut (Ayu et al., 2015) dalam Barkhowa (2020) *job resources* yakni aspek kerja yang berfungsi dalam mencapai sasaran kerja dan dapat mengurangi kesan *job demands*, di mana keadaan ini akan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pembangunan pekerja. *Job resources* merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Menurut (Bakker dan Leiter, 2010) dalam Kiki & Arisona (2021) menyatakan bahwa *Job resources* ialah penahan hubungan diantara tuntutan kerja di dalam kelelahan. *Job resources* bisa diartikan sebagai penyimpanan energi yang menggambarkan karyawan untuk menyelesaikan *job demands* dan untuk meraih keberhasilan objektif kerjanya (Kiki & Arisona, 2021). Sumber daya pekerjaan (*job resource*) adalah aspek psikologis, sosial atau organisasi fisik pekerjaan yang baik untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan membantu untuk mencapai tujuan kerja (Anatama, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil Kesimpulan bahwa *Job resources* adalah berbagai aspek positif dalam pekerjaan yang mencakup dimensi fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang berfungsi

untuk mendukung pencapaian tujuan kerja serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja. *Job resources* tidak hanya membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja, tetapi juga berperan sebagai penyangga terhadap kelelahan kerja dan mendorong pertumbuhan, pembelajaran, serta pengembangan individu dalam organisasi.

Job resources terdiri dari berbagai faktor seperti umpan balik supervisor/atasan, dukungan dari manajemen, pengembangan keterampilan serta otonomi yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak *job demands*, oleh karena itu *job resources* dapat berfungsi sebagai penyangga ketika *job demands* tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

b. Indikator *Job Resources*

Menurut Lee et al. (2017) dalam Aprilianingsih & Frianto (2022) Terdapat 3 (tiga) indikator *job resources* yaitu:

1) *Job Autonomy*

Job autonomy adalah sejauh mana karyawan memiliki kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan dalam mengatur cara, waktu, dan metode untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat otonomi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja.

2) *Performance Feedback*

Performance feedback merujuk pada sejauh mana karyawan menerima informasi yang jelas dan konstruktif mengenai hasil kerja mereka. Umpan balik yang efektif membantu individu memahami pencapaiannya, memperbaiki kekurangan, dan meningkatkan kinerja ke depannya.

3) *Technology Resources*

Technology resources adalah ketersediaan dan kecanggihan alat, sistem, serta infrastruktur teknologi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Akses terhadap teknologi yang memadai mempermudah penyelesaian tugas, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi beban kerja secara fisik maupun mental.

Bakker, Demerouti, & Euwema (2005) dalam Anatama (2018) mengategorikan dimensi *job resources* menjadi 4 (empat). Diantaranya:

- 1) Dukungan sosial (*social support*), dukungan dari rekan-rekan dapat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan pada waktunya.
- 2) Kualitas hubungan dengan supervisor, apresiasi dari pemimpin dan dukungan juga dapat membantu seseorang dalam bekerja, memfasilitasi kinerja, dan bertindak sebagai pelindung terhadap kesehatan yang buruk.
- 3) Otonomi (*autonomy*), hal ini dikaitkan dengan lebih banyak kesempatan untuk mengatasi situasi stres.

- 4) Umpan balik kinerja (*performance feedback*), tidak hanya membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara supervisor dan karyawan lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian guna mencari tahu persamaan ataupun perbandingan, sehingga penulis dapat memperluas teori penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis juga mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi guna memperluas bahan kajian pada penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rifanji Reza Anatama (2018). Psychological Capital dan Job Resources sebagai Prediktor terhadap Work Engagement. Journal of Psychology	Apakah psychological capital dan job resources memengaruhi work engagement?	Psychological Capital Job Resources Work Engagement	Kuantitatif Non- probability sampling Multiple Regression Analysis	Psychological capital dan job resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Kotze (2018) How Job Resources and Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout African Journal of Economic and Management Studies	Bagaimana pengaruh job resources dan psychological capital terhadap work engagement dan burnout?	Job Resources Psychological Capital (PsyCap) Work Engagement Burnout	Kuantitatif eksploratori Sampel: 407 karyawan sektor publik & privat Instrumen: PCQ-24 SEM (SmartPLS 3)	Job resources dan PsyCap berpengaruh signifikan terhadap work engagement dan menurunkan burnout
3	Hariyadi (2019) Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. Cognicia	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Random sampling Regresi linear menggunakan SPSS	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada karyawan dari berbagai sektor.
4	Wirawan et al. (2020) The Effect of Authentic Leadership and Psychological Capital on Work Engagement: The Mediating	Apakah kepemimpinan otentik dan psychological capital memengaruhi work engagement melalui	Authentic Leadership Psychological Capital Job Satisfaction	Kuantitatif Three-wave data collection Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	Authentic leadership dan psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Role of Job Satisfaction.	kepuasan kerja?	Work Engagement		melalui job satisfaction.
	Leadership & Organization Development Journal				
5	Tan et al. (2021) Effect of Work Engagement on Meaningful Work and Psychological Capital: Perspectives from Social Workers in New Zealand	Bagaimana pengaruh work engagement terhadap meaningful work dan psychological capital pada pekerja sosial di Selandia Baru?	Meaningful Work Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Survei terhadap 209 pekerja sosial di Selandia Baru Analisis Regresi Linier	Work engagement berpengaruh signifikan terhadap meaningful work dan psychological capital.
	Employee Relations: The International Journal. Emerald Publishing.				
6	Ting Lan et al. (2020) The Influence of Job and Individual Resources on Work Engagement Among Chinese	Apakah perceived organizationa l support memengaruhi work engagement, dan dimediasi oleh job satisfaction	Job Resources Work Engagement Perceived Organizationa l Support	Kuantitatif 44 polisi di China Analisis moderated mediation	Organizationa l support berpengaruh signifikan terhadap work engagement melalui job satisfaction.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Police Officers: A Moderated Mediation Model Frontiers in Psychology	serta dimoderasi oleh regulatory emotional self-efficacy?	Regulatory Emotional Self-Efficacy		
7	Mokhammad Khukaim Barkhowa (2020) Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga Fokus Ekonomi	Apakah job resources memengaruhi work engagement secara langsung maupun tidak langsung melalui burnout?	Job Resources Burnout Work Engagement	Kuantitatif Sampel: 100 responden (snowball sampling) Analisis regresi berganda, regresi sederhana, uji sobel	Job resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement melalui burnout.
8	Zulhasmi et al., (2021) The Influences of Psychological Capital and Job Resources Towards Work Engagement. ICEBSH 2021, Atlantis Press	Apakah psychological capital dan job resources berpengaruh terhadap work engagement?	Psychological Capital Job Resources Work Engagement	Kuantitatif Regresi tunggal dan berganda	Psychological capital dan job resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9	George, O. J., et al. (2021) PsyCap and Work Engagement in Nigerian Public Sector: Mediating Role of Emotional Intelligence IJPA	Apakah emotional intelligence memediasi hubungan PsyCap dan work engagement?	Emotional Intelligence Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Survei 557 ASN Nigeria Analisis SEM dengan AMOS	EI memediasi penuh pengaruh PsyCap terhadap engagement.
10	David Kiki & Stasya Putri Arisona (2021). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources, dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Amaris Hotel Citra Raya. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis	Apakah job satisfaction, job resources, dan self determination berpengaruh terhadap work engagement karyawan Amaris Hotel Citra Raya?	Job Satisfaction Job Resources Self Determination	Kuantitatif deskriptif Sampel: 35 karyawan (sensus) Pengumpulan data via kuesioner Analisis regresi linier berganda dan uji t, uji F	Job satisfaction, job resources, dan self determination berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
11	Jari J. Hakanen, Arnold B. Bakker, Jarno Turunen (2021)	Apakah berbagai jenis job resources memiliki	Job Resources	Kuantitatif Dominance Analysis (DA)	Skill discretion, job feedback, dan team

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	The Relative Importance of Various Job Resources for Work Engagement: A Concurrent and Follow-Up Dominance Analysis. Spanish Academy Of Management, Business Research Quarterly	pengaruh berbeda terhadap work engagement secara bersamaan dan dalam jangka panjang?	Work Engagement	Cross-sectional dan Longitudinal (3 tahun) Analisis Mixed linear model	empowerment berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
12	Rozana Othman et al. (2021) The Effect of Job Resources on Work Engagement: Does this Matter among Academics in Malaysia International Journal of Academic Research in	Apakah job resources memengaruhi work engagement pada akademisi di Malaysia?	Job Resources Work Engagement	Kuantitatif survei pada akademisi Analisis regresi	Job resources secara signifikan dan positif memengaruhi work engagement akademisi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Business and Social Sciences				
13	Greta Mazzetti et al. (2021) Work Engagement: A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. Psychological Reports	Apa saja faktor antecedent dan konsekuensi dari work engagement berdasarkan model JD-R, serta seberapa besar pengaruhnya?	Job Resources Work Engagement Job Satisfaction Commitment	Kuantitatif statistik korelasi Meta analisis dari 113 studi independen	Job resources, personal resources, dan development resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
14	Kevin Jonathan & Rezi Erdiansyah (2021) Pengaruh Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Kantor Pusat PT BG	Apakah Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Yang Dimediasi Oleh Work Engagement?	Psychological Capital Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Moderasi SmartPLS	Work engagement berpengaruh signifikan sebagai mediator antara psychological capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
	Jurnal Manajemen				

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Bisnis Dan Kewirausahaan				
15	Adella Saputri (2021) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X	Apakah Persepsi Dukungan Organisasi Psychological Capital Berpengaruh Terhadap Keterikatan Kerja?	Psychological Capital Persepsi Dukungan Organisasi Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Moderasi SPSS	Persepsi dukungan organisasi dan psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
	Jurnal Imiah Psikologi				
16	Z. A. Fitri et al., (2023) Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Crew Outlet Bandung. Conference Series: Psychology Science	Seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada crew outlet di Crisbar?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Regresi Linier Berganda Teknik sampling random sederhana (Slovin, n=62) Instrumen: PCQ-24 & UWES-17	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
17	Anisa Aprilianingsih & Agus Frianto. (2022)	Apakah job demands dan job resources berpengaruh terhadap work engagement pada tenaga kependidikan ?	Job Demands Job Resources Work Engagement	Kuantitatif Teknik: sampling jenuh Analisis Regresi Linier Sederhana	Job demands berpengaruh negatif signifikan dan job resources berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement
	Jurnal Ilmu Manajemen				
18	Jin Yao, Xiangbin Qiu, Liping Yang, Xiaoxia Han, Yiyi Li. (2022)	Apakah Psychological Capital memoderasi hubungan antara Work Engagement dan Job Performance pada karyawan industri IT?	Psychological Capital Job Performance Work Engagement	Kuantitatif Teknik Purposive Sampling (N = 399 programmer IT) Analisis Moderasi (JD-R Model)	Psychological capital berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara work engagement dan job performance.
	The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor				

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Frontiers in Psychology				
19	Muhammad Shoaib Saleem, et al. (2022) The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior Frontiers in Public Health	Apakah Psychological Capital dan Work Engagement berperan dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja pada pekerja konstruksi?	Psychological Capital Safety Behavior Work Engagement	Kuantitatif SEM (Structural Equation Modeling) Teknik Random Sampling (N = 345 pekerja konstruksi di Malaysia) Analisis SEM dengan Bootstrapping	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap safety behavior melalui work engagement.
20	Ginting & Yuniasanti (2022) Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Karyawan Millennial di Masa Pandemi COVID-19. Psikoislamedia Jurnal Psikologi	Apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan millennial selama pandemi?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Pearson Correlation SPSS	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
21	Yoga Hardianto & Endah Andriani Pratiwi (2022)	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement pada Perawat di ICU Rumah Sakit "X", Cimahi?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Pearson Correlation SPSS	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
Jurnal Diversita					
22	Aditya Putra Pamungkas Suheryanto & M. Ilmi Hatta (2022)	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement ?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Pearson Correlation SPSS	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh terhadap work engagement
Conference Series: Psychology Science					

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
23	Yasyfa Camilla Pudjiadi & Sita Rositawatia (2022) Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Barista di Kota Bandung Bandung Conference Series: Psychology	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement ?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Pearson Correlation SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif psychological capital terhadap work engagement
24	Rona Frediansa Aditama & Doddy Hendro Wibowo (2022) Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Jurnal Ilmiah Psikologi	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement ?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
25	Dani Rizana, Irfan Helmy, & Reni Suci Wahyuni (2022) The Influence Dimensions of Psychological Capital on Work Engagement International Journal of Research and Review	Apakah psychological capital berpengaruh terhadap work engagement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement
26	Ma. Desiree C. Gomez & Cyril C. Chavez (2023) Thriving in the New Normal: Exploring the Link Between Employees' Well-Being and Work Engagement. Business and Management Sciences Vol 4(4),44-51, 2023	Apakah Employees' Well-Being memiliki hubungan terhadap Work Engagement?	<i>Employees'</i> <i>Well-Being</i> <i>Work</i> <i>Engagement</i>	Kuantitatif Analisis Korelasi Spearman Rank SPSS	Employee Well-Being memiliki hubungan terhadap Work Engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
27	Zamralita & Putri Leleng Wilis (2023) Employee Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis	Apakah <i>Employee Well-Being</i> memiliki hubungan terhadap Work Engagement ?	<i>Employee Well-Being</i> <i>Work Engagement</i>	Kuantitatif Teknik convenience sampling Analisis Regresi Linier Sederhana Smart PLS 3	Workplace Well-Being berpengaruh terhadap Work Engagement.
28	Jro Mangku Deny Saputra, I Gede Riana, Made Surya Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) Perceived organizational support, work engagement, and employee well-Being World Journal of Advanced Research and Reviews	apakah Perceived organizational support memiliki hubungan terhadap work engagement, and employee well-Being	Perceived organizational support work engagement employee well-Being	Kuantitatif 128 orang karyawan Toya Devasya Smart PLS 3	Persepsi dukungan organisasi dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
29	Dewi & Wardhani (2024) Employee Wellbeing dan Employee Engagement pada Karyawan: Menguji Peranan Resiliensi sebagai Mediator. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia	Apakah employee wellbeing berpengaruh terhadap employee engagement dengan resiliensi sebagai mediator?	<i>Employee Well-Being</i> <i>Work Engagement</i> <i>Resiliensi (Mediator)</i>	Kuantitatif korelasional Purposive random sampling (n=183) Analisis: SEM (SmartPLS 3)	<i>Workplace wellbeing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , baik secara langsung maupun tidak langsung melalui resiliensi sebagai mediator.
30	Hina Shahid, Muhammad Ali Ather, Sana Shahid, Zara Imran. (2023) Psychological Capital and Work Engagement: A Mediated Moderation Model of Positive Emotions and Emotional Intelligence	Bagaimana hubungan antara Psychological Capital dan Work Engagement, dan apakah Positive Emotions memediasi serta Emotional Intelligence memoderasi hubungan tersebut?	Psychological Capital Positive Emotions Emotional Intelligence Work Engagement	Kuantitatif Korelasional Teknik Convenienc e Sampling (N = 370 perawat rumah sakit di Lahore) Analisis Moderated Mediation Model	Positive Emotions memediasi hubungan antara Psychological Capital dan Work Engagement. Emotional Intelligence memoderasi hubungan PsyCap– Positive Emotions.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Social Sciences Review				
31	Zalfa Annisa Fitri, Hendro Prakoso, Vici Sofianna Putera (2023). Psychological Capital terhadap Pengaruh Psychological Engagement pada Dosen. Bandung Conference Series: Psychology Science	Seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Systematic random sampling Regresi berganda (Multiple Regression)	Psychological capital mempengaruhi hi work engagement sebesar 44,6%, dengan dimensi <i>hope</i> memberikan pengaruh terbesar.
32	Difina Aldiza Pradini & Desi Nurwidawati (2023) Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X.Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. X?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Korelasi Pearson Product Moment	Terdapat hubungan positif signifikan ($r = 0,725$; $p < 0,05$). Semakin tinggi psychological capital, semakin tinggi work engagement.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
33	Rangga Fitra Ardiansyah & Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2023) Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Divisi Produksi PT. X Sidoarjo. Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan work engagement di divisi produksi PT. X Sidoarjo?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Korelasi Pearson Product Moment	Ditemukan hubungan positif dan signifikan (r = 0,741; $p <$ 0,05). Semakin tinggi psychological capital, semakin tinggi work engagement.
34	Mardiah & Zaki Nur Fahmawati (2023) Psychological Capital Dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience Dan Efficacy Terhadap Work Engagement.	Apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan work engagement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis regresi sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Psychological Capital terhadap Work Engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia				
35	Rizka Rahma Paretaa & Lohana Juariyah (2023) Pengaruh Psychological Capital dan Job Resources terhadap Work Engagement Tutor Lembaga Kursus Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya	Apakah psychological capital dan Job Resources berpengaruh terhadap work engagement?	Psychological Capital Job Resources Work Engagement	Kuantitatif Analisis regresi berganda	Psychological capital dan job resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
36	Rifa Juniartika, Harri Kurniawan & Sabrina Etika Utami (2023) Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat	Apakah terdapat hubungan antara psychological capital dengan work engagement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis Korelasi Product Momen	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological capital

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan				dengan work engagement
37	Helina Sitorus & Rida Yanna Primanita (2024) Hubungan Antara Employee Well-Being dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintahan. Journal Of Social Science Research	Apakah Employee Well-Being memiliki hubungan terhadap Work Engagement?	<i>Employee Well-Being Work Engagement</i>	Kuantitatif Analisis Korelasi Spearman Rank SPSS	Employee Well-Being memiliki hubungan terhadap Work Engagement
38	Natalia et al. (2024) The Role of Psychological Capital and Job Resources on Work Engagement among Generation Z Employees Biopsikososial	Apakah psychological capital dan job resources berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan Generasi Z?	Psychological Capital Job Resources Work Engagement	Kuantitatif non-eksperimental Sampel: 137 karyawan Gen Z Instrumen: UWES, PCQ, JD-R Questionnaire Analisis regresi	Psychological capital dan job resources berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement. Dimensi paling berpengaruh: <i>resilience</i> (psyc. capital) dan <i>feedback</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				linear sederhana	(job resources).
39	Restiani & Ira Puspitawati (2024)	Apakah transformasional leadership dan psychological capital berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan generasi Z?	Transformasional Leadership Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Purposive sampling (n = 102) Analisis Regresi Linier Sederhana	Transformasional leadership dan psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement.
	Jurnal Ilmu Perilaku				
40	Muhamad Irfan Abdurrasyid (2024)	Apakah Employee Well Being mampu menjadi prediktor Work Engagement pada karyawan generasi Z?	<i>Employees' Well-Being Work Engagement</i>	Kuantitatif Teknik accidental sampling Analisis Regresi Linier Sederhana SPSS	Employee Well-Being berpengaruh terhadap Work Engagement
41	Samsiah Rangkuti et al. (2024)	Bagaimana pengaruh job demands, job resources, dan family	Job Resources Work Engagement	Kuantitatif Teknik saturated sampling Analisis	Job resources berpengaruh signifikan terhadap work

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Influence of Job Demands, Job Resources, and Family Demands on Work Engagement Moderated by Self-Efficacy	demands terhadap work engagement, serta peran moderasi self- efficacy?	Job Demands Family Demands & Self-Efficacy	regresi moderasi	engagement, dengan self- efficacy sebagai variabel moderator.
	International Journal of Finance Research				
	Deberina Syurfi Yunina, Ayu Lucy Larassaty (2024)	Apakah Job Resources Berpengaruh Terhadap Work Engagement Melalui Burnout?	BurnoutJob Resources Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Moderasi SmartPLS	Penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak mempengaruhi work engagement.
42	Terhadap Work Engagement Melalui Burnout	Burnout?			burnout mempengaruhi hi keterlibatan kerja.
	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi				
	Wendy Hogianto, Idrus Stambul, Orfyanni S Themba (2024)	Apakah Kepemimpinan Autentik Dan Work Engagement berpengaruh Terhadap	Kepemimpinan Autentik Psychological Capital	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Work engagement berpengaruh signifikan terhadap psychological capital.
43	Pengaruh	Terhadap			

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepemimpinan Autentik Dan Work Engagement Terhadap Psychological Capital Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Makassar	Psychological Capital Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Makassar?	Work Engagement		
	J-MSDM				
44	Ivy Vanessa, Zamralita & Meylisa Permata Sari (2024) Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Guru	Apakah Job Resources Berpengaruh Terhadap Work Engagement ?	Job Resources Work Engagement	Kualitatif Literatur Review	Job resources berpengaruh signifikan terhadap peningkatan work engagement guru. Dukungan rekan kerja, umpan balik atasan, dan peluang pengembangan profesional terbukti mendorong semangat, dedikasi, serta keterlibatan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					guru dalam tugasnya.
45	Jufrizen, Annisa Anggreini Lubis (2025) Employee Well-Being and Work-Life Balance on Millennials Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management	Bagaimana pengaruh Employee Well-Being and Work-Life Balance terhadap Employee Performance, serta peran moderasi Work Engagement?	Employee Well-Being Work-Life Balance Work Engagement Employee Performance Employee Performance	Kuantitatif Analisis regresi moderasi (SmartPLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja
46	Nabilla Atika Rosa, Diana Savitri Hidayati, Nandy Agustin Syakarofath (2025) Peran Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan	Bagaimana pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif 131 karyawan perusahaan tambang Purposive sampling Analisis regresi linier sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat peran psychological capital terhadap work engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pekerja Tambang				
	Schema Journal of Psychological Research				
47	Amiratul Jannah, Putri Retno Jenita, Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto, MM (2025) Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi? Karyawan PT Hservice Printer Padang	Bagaimana pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi?	Psychological Capital Career Satisfaction Work Engagement	Kuantitatif Analisis regresi moderasi (SmartPLS)	Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir dan work engagement. Individu dengan tingkat psychological capital tinggi—yang mencakup rasa percaya diri (self-efficacy), optimisme, harapan (hope), dan ketahanan (resilience)—cenderung lebih puas terhadap perkembangan kariernya

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					serta lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya.
48	A Michelle Audrey Aurora Santoso & Dicky Susilo (2025) Hubungan Psychological Capital dengan Work Engagement pada Generasi Z yang Bekerja di Bidang Food and Beverage Jurnal Experientia	Bagaimana pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis Korelasi Product Momen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada generasi Z yang bekerja di bidang food and beverage. Generasi Z dengan tingkat psychological capital tinggi—meliputi self-efficacy, hope, optimism, dan resilience— cenderung

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					lebih antusias, berdedikasi, serta fokus dalam pekerjaannya.
49	A Michelle Audrey Aurora Santoso & Dicky Susilo (2025) Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engangement Karyawan Generasi Y di PT. Hadji Kalla (Holding) Makassar Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora	Bagaimana pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engangement?	Psychological Capital Work Engagement	Kuantitatif Analisis Korelasi Product Momen	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara modal psikologis (psychological capital) dengan keterikatan kerja (work engagement). Karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis tinggi—yang mencakup kepercayaan diri (self-efficacy), harapan (hope), optimisme, dan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					ketahanan (resilience)— cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, serta memiliki komitmen kuat terhadap pekerjaannya.
50	Yuliana Tallo Adu & Elfrida Napitupulu (2025)	Bagaimana pengaruh Job Demands dan Turnover terhadap Intention yang Dimediasi oleh Work Engagement?	Job Demands Job Resources Turnover Intention Work Engagement	Kuantitatif Analisis Regresi Moderasi SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work engagement berperan memediasi parsial dalam hubungan antara job demands dan job resources terhadap turnover intention
	Jurnal Sosial dan Sains (SOSAINS), Vol 5, No. 4 April 2025				

C. Kerangka Berpikir

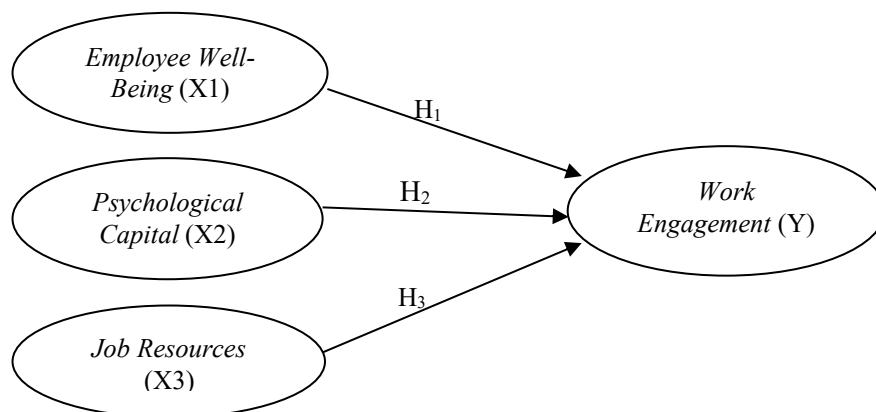
Employee Well-Being merupakan suatu kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik umumnya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, ketahanan menghadapi tekanan, serta kepuasan kerja yang lebih baik (Gomez & Chavez, 2023). Dengan demikian, *Employee Well-Being* menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong *Work Engagement* karena karyawan merasa dirinya dihargai dan didukung di lingkungan kerja.

Psychological Capital atau modal psikologis adalah kondisi positif psikologis individu yang ditandai dengan rasa percaya diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*) dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. *Psychological Capital* yang tinggi dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk tetap fokus, gigih, dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (Anatama, 2018). Oleh karena itu, modal psikologis diyakini memiliki peranan dalam meningkatkan tingkat *Work Engagement*.

Job Resources adalah sumber daya pekerjaan yang tersedia bagi karyawan seperti dukungan rekan kerja, supervisi yang efektif, peluang pengembangan diri, maupun kejelasan peran. Ketersediaan *Job Resources* yang memadai dapat membantu mengurangi tekanan kerja, mempermudah penyelesaian tugas, dan memberikan rasa aman bagi karyawan untuk

berkembang (Anatama, 2018). *Job Resources* ini berfungsi sebagai pendorong utama yang dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan absorpsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada meningkatnya *Work Engagement*.

Employee Well-Being, *Psychological Capital*, dan *Job Resources* yang dimiliki oleh karyawan dapat berbeda satu sama lain, bergantung pada lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun kondisi individu masing-masing. Perbedaan ini kemudian akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja sehari-hari karyawan. Sikap tersebut pada dasarnya menjadi filter yang menentukan seberapa besar karyawan mampu menunjukkan keterlibatan kerja (*Work Engagement*). Semakin tinggi tingkat *Employee Well-Being*, *Psychological Capital*, dan *Job Resources*, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : (Gomez & Chavez, 2023) & (Anatama, 2018)

Pada gambar kerangka berpikir diatas maka dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini akan meneliti pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Employee Well-Being* (X₁), *Psychological Capital* (X₂) dan *Job Resources* (X₃) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Work Engagement* (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan dan jawaban itu masih akan diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap *Work Engagement*

Employee well-being merupakan faktor penting yang mendukung keterlibatan kerja (*work engagement*). Karyawan yang merasa sehat secara fisik, mental, dan emosional akan memiliki energi lebih besar untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak hanya mengurangi stres kerja, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja (Benevene et al., 2020).

Work engagement terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, ketahanan, dan keterlibatan

mendalam dalam pekerjaan. Studi oleh Schaufeli (2021) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan adalah salah satu determinan kunci dari engagement yang tinggi, terutama dalam sektor pelayanan dan pendidikan.

Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang suportif, program kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja cenderung memiliki tingkat *engagement* lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh studi longitudinal yang menyebutkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan secara signifikan meningkatkan tingkat keterlibatan kerja dalam jangka panjang (López-Cabarcos et al., 2022). Sejalan dengan temuan Gomez & Chavez (2023), dimensi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial terbukti menjadi prediktor signifikan *work engagement*, di mana peningkatan ketiganya berkontribusi langsung terhadap meningkatnya keterlibatan kerja. Hasil penelitian Anatama (2018) juga mendukung bahwa faktor psikologis positif, seperti *self-efficacy* dan optimisme, yang merupakan bagian dari kesejahteraan mental, secara signifikan meningkatkan *vigor* dan *dedication* karyawan.

H1 : *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

2. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

Psychological capital (PsyCap) yang terdiri dari *hope*, *efficacy*, *resiliency*, dan *optimism* merupakan modal psikologis positif yang mendorong individu untuk tetap terlibat dalam pekerjaannya meskipun

menghadapi tantangan. Individu dengan *Psychological capital* tinggi lebih mampu mengelola tekanan dan tetap fokus mencapai tujuan pekerjaan (Kim & Jeong, 2021).

Penelitian dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological capital* dan work engagement. Sebagai contoh, dalam studi oleh Shah et al. (2023), ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat *Psychological capital* tinggi cenderung memiliki tingkat energi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, terutama di tengah kondisi kerja yang tidak stabil seperti masa pasca-pandemi.

Pengembangan *psychological capital* melalui pelatihan atau intervensi organisasi terbukti efektif dalam meningkatkan *engagement*. Dengan meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), dan ketangguhan (*resilience*), karyawan merasa lebih mampu mengatasi rintangan pekerjaan dan terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi (Azeem et al., 2021). Penelitian Anatama (2018) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa dari empat komponen *psychological capital*, *self-efficacy* dan *optimism* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, meningkatkan semangat (*vigor*) dan dedikasi karyawan.

H2 : *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

3. Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement*

Job resources mencakup segala bentuk dukungan yang diterima

karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti dukungan atasan, otonomi, kejelasan peran, dan peluang pengembangan. Ketersediaan *job resources* ini memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan work engagement (Mazzetti et al., 2020).

Menurut Job Demands-Resources (JD-R) Model versi terbaru, *job resources* tidak hanya berfungsi sebagai pelindung dari tekanan kerja, tetapi juga sebagai pendorong keterlibatan kerja yang berkelanjutan (Lesener et al., 2019). Karyawan yang merasa memiliki sumber daya kerja yang memadai akan lebih antusias dan terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Secara empiris, penelitian oleh Costa et al. (2022) menunjukkan bahwa *job resources* seperti dukungan supervisor dan kesempatan pelatihan berhubungan langsung dengan peningkatan *engagement*, terutama dalam lingkungan kerja hybrid atau digital. Anatama (2018) menemukan bahwa meskipun tidak semua dimensi *job resources* berpengaruh signifikan, dukungan sosial (*social support*) tetap memiliki kontribusi terhadap *work engagement* ketika diintegrasikan dengan modal psikologis yang kuat.

H3 : *Job Resources* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.