

**PENGARUH JOB ENGAGEMENT TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN**Ananda Intan Fadhilah Yahya^{1*}, Erik Saut H. Hutahaean², Ferdy Muzammil²^{1, 2, 3}Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya202110515159@mhs.ubharajaya.ac.idintanfy45@gmail.com**Abstract**

Workplace adjustment difficulties have become a real challenge that affects employees' Psychological Well-Being. This study aims to examine the effect of Job engagement on Psychological Well-Being among employees experiencing adaptation difficulties in the workplace. The research employed a quantitative approach using non-parametric analysis techniques, involving 137 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to assess Job engagement and the Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (PNSFS) to measure Psychological Well-Being. The results revealed a significant positive relationship between Job engagement and Psychological Well-Being. The higher the employee's Job engagement, the better their Psychological Well-Being. These findings indicate that Job engagement may serve as a protective factor in dealing with workplace adjustment challenges

Keyword: Job engagement, Psychological Well-Being, employees, workplace adjustment

Abstrak

Kesulitan penyesuaian di tempat kerja menjadi tantangan nyata yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job engagement* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan yang mengalami kesulitan adaptasi di lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis non-parametrik, melibatkan 137 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur *Job engagement* dan Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (PNSFS) untuk mengukur *Psychological Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Job engagement* dan *Psychological Well-Being*. Semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakannya. Temuan ini menunjukkan bahwa *Job engagement* dapat menjadi faktor pelindung dalam menghadapi tantangan penyesuaian kerja.

Kata kunci: Job engagement, Psychological Well-Being, Karyawan, Kesulitan Adaptasi Kerja

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dunia kerja selalu dipenuhi dengan fenomena masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam upaya untuk merasa nyaman di lingkungan kerja subjek. Kesulitan dalam penyesuaian di tempat kerja merupakan fenomena wajar yang dialami oleh karyawan, ketika menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi yang selalu terjadi perubahan. Faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, tidak adanya dukungan sosial, dan beban kerja yang sangat berat dapat dilandasi mengganggu proses adaptasi individu terhadap lingkungan kerja. Menurut Hirschfeld, et. al (2000), ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat menyebabkan perasaan keterasingan, yang berdampak negatif pada *Job engagement* dan *Psychological Well-Being*. Karyawan yang mengalami keterasingan cenderung menunjukkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Penelitian oleh Safinaz dan Izzati, (2022) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada guru SMK, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,761. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Psychological Well-Being* seorang karyawan, semakin tinggi pula *Job engagement*-nya dalam pekerjaan. Sebaliknya, penelitian oleh Fatmi (2020) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan *Psychological Well-Being* pada pekerja di organisasi industri wilayah Jabodetabek, yang menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja dapat menurunkan *Psychological Well-Being* pekerja.

Psychological Well-Being merujuk pada kondisi mental dan emosional individu yang positif, ditandai dengan perasaan bahagia, kepuasan hidup, serta kemampuan mengelola stres dan tantangan sehari-hari. Individu dengan *Psychological Well-Being* yang baik cenderung memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan, mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri, serta menunjukkan keinginan untuk terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru. Sebaliknya, individu dengan *Psychological Well-Being* yang rendah mungkin merasa tidak puas dengan diri sendiri, sering mengalami kecemasan, kesulitan dalam mengatasi tekanan, dan kurang memiliki tujuan hidup yang jelas Purwaningsih, et. al (2023).

Job engagement yang mencerminkan tingkat *Job engagement*, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. Penelitian oleh Yogamalar dan Samuel (2019) menemukan bahwa *Psychological Well-Being* memediasi hubungan antara berbagai *komponen Job engagement* dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa pekerja yang lebih terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki *Psychological Well-Being* yang lebih baik. Selain itu, studi oleh Liona dan Yurniardi (2020) mengungkapkan bahwa *Job engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi sebesar 41% terhadap *Psychological Well-Being* pekerja, dengan *Job engagement* memiliki kontribusi signifikan ($\beta = 0,335$, $p < 0,001$) terhadap *Psychological Well-Being*.

Job engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh energi tinggi, dedikasi mendalam, dan *Job engagement* penuh dalam pekerjaan. Pekerja yang memiliki *Job engagement* tinggi menunjukkan *vigor*, yaitu energi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, serta kemauan untuk berusaha maksimal dan tidak mudah

menyerah dalam menghadapi tantangan. subjek juga memperlihatkan *dedication*, yang tercermin dari rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan Safitri, et. al (2024). Selain itu, subjek mengalami *absorption*, yaitu konsentrasi penuh dan perasaan terhanyut dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan. Pekerja dengan tingkat *Job engagement* tinggi cenderung fokus dalam menyelesaikan tugas, merasa menjadi bagian penting dari tim atau organisasi, serta mampu menghadapi perubahan dan tantangan dengan sikap dewasa. subjek juga proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kemampuan dan tidak terpaku pada deskripsi pekerjaan semata. Sebaliknya, pekerja dengan *Job engagement* rendah mungkin menunjukkan kurangnya energi, ketidakpuasan, dan minimnya *Job engagement* dalam pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan Schaufeli (2021).

Berdasarkan pemaparan diatas, terlihat perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya belum ada yang mengkaji secara langsung *pengaruh Job engagement* terhadap *Psychological Well-Being*. Pada penelitian ini akan secara khusus membahas pada karyawan kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, untuk memahami dinamika *Job engagement* dan dampaknya terhadap *Psychological Well-Being*, merumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu “apakah ada Pengaruh *Job engagement* Terhadap *Psychological Well-Being* pada Karyawan Kabupaten Bekasi?”.

2. Tinjauan Pustaka

Ryff dan Keyes (1995) *Psychological Well-Being* adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat berfungsi sehat dan optimal dalam aspek- aspek kehidupannya, baik personal maupun sosial. Kesejahteraan ini bukan hanya diukur dari pengalaman emosi positif seperti kebahagiaan, tetapi lebih luas menangkap kemampuan dalam menemukan makna hidup, membangun hubungan yang sehat, serta terus berkembang sebagai individu. Ryff and Keyes pemerinci bahwa *Psychological Well-Being* terdiri dari enam dimensi utama, yaitu, penerimaan diri, perhubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Vansteenkiste, et. al (2020) *psychological well-being* adalah atmosfer yang baik ketika seseorang merasa ada makna hidupnya dapat berubah, dan berkualitas hubungan sosial sehat dan autentik. *Psychological well-being* di konteks teori *Basic Psychological Needs Theory*, yang merupakan salah satu konsep dalam teori *Self-Determination Theory*, diamati sebagai konsekuensi langsung dari kebutuhan tiga dasar psikologis: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

Ryan dan Deci (2021) mendefinisikan bahwa *Psychological Well-Being* merujuk pada kondisi di mana individu tidak hanya bebas dari gangguan psikologis, tapi juga merasakan pertumbuhan pribadi, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan merasa hidupnya memiliki makna. Dalam penelitiannya, Ryan dan Deci membedakan dua pendekatan utama dalam memahami kesejahteraan: *hedonic well-being* (yang mengedepankan kebahagiaan dan kepuasan hidup) dan *eudaimonic well-being* (yang mengedepankan aktualisasi diri dan keberfungsian optimal). Yiğit dan Çakmak (2024) mendefinisikan *Psychological Well-Being* adalah konstruksi multidimensi yang menggambarkan keadaan mental dan emosional positif seseorang, termasuk kebahagiaan, kepuasan hidup, dan perasaan memiliki tujuan. Dalam analisis bibliometrik terhadap 16.885 artikel yang diterbitkan dari tahun 1980 hingga 2022, subjek menemukan bahwa *Psychological Well-Being* telah menjadi tema yang berkembang di berbagai bidang, seperti kehidupan sosial, pekerjaan, dan kesehatan.

Dhanabhakya dan Sarath (2022) mendefinisikan *Psychological Well-Being* adalah suatu kondisi multidimensional yang menggambarkan pengalaman subjektif seseorang terhadap kondisi psikologis positif, termasuk bahagia, puas hidup, dan perasaan memiliki tujuan. Konsep ini meliputi beberapa komponen kesehatan mental dan emosional, termasuk perasaan yang positif dalam hubungan, pertumbuhan dan perkembangan diri, positif harga diri, penerima diri, serta perasaan memiliki kontrol terhadap hidup sendiri.

Berdasarkan pemaparan definisi dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-Being* merupakan kondisi psikologis positif dan utuh, yang mencakup kebahagiaan, relasi sosial yang sehat, makna hidup, pertumbuhan pribadi, serta kemampuan mengelola diri dan lingkungan secara efektif. Ini merupakan kombinasi antara pengalaman emosional yang menyenangkan (hedonic) dan aktualisasi potensi diri secara mendalam (eudaimonic).

Job engagement menurut Atta et al. (2024) adalah kondisi psikologis positif di mana individu menunjukkan energi, komitmen, dan keterlibatan penuh baik secara fisik, emosional, maupun kognitif—dalam pekerjaannya, serta dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perubahan iklim. Schaufeli et al (2001) mendefinisikan *Job engagement* melalui tiga dimensi utama: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) yang menggambarkan energi tinggi, antusiasme, dan keterlarutan dalam pekerjaan. Bakker dan Demerouti, (2007) menekankan *Job engagement* sebagai lawan dari *burnout*, yang tercermin dari semangat kerja, makna dalam tugas, dan fokus total terhadap pekerjaan. Saks (2019) melihat *Job engagement* sebagai alokasi energi fisik, kognitif, dan emosional dalam mencapai prestasi, dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan organisasi, serta berkaitan dengan kepuasan dan loyalitas kerja. Sementara itu, Kahn (1990) menyatakan *Job engagement* terjadi saat individu merasa aman dan bermakna, serta hadir secara utuh secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya.

Dari berbagai penjelasan definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job engagement* merupakan kondisi psikologis positif di mana individu secara utuh terlibat dalam pekerjaannya dengan mengerahkan energi fisik, emosional, dan kognitif. Keterlibatan ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan fokus penuh terhadap tugas yang dijalani. *Job engagement* tidak hanya mencerminkan kehadiran fisik, tetapi juga keterhubungan emosional dan makna terhadap pekerjaan, yang didorong oleh faktor internal maupun eksternal. Secara keseluruhan, *Job engagement* berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana pendekatan metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian uji regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Job engagement* sebagai variabel bebas terhadap *Psychological Well-Being* sebagai variabel terikat.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013) Populasi yang akan diteliti dalam literatur ini adalah para pekerja dengan kesulitan adaptasi kerja.

Sampel adalah sebagian kuantitas dan karakteristik dari suatu populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Yang mana sampel ini diambil menggunakan teknik tertentu yang dianggap mewakili karakteristik dari populasi agar penelitian menjadi lebih efisien. Apabila populasinya besar, tidak mungkin peneliti mempelajari seluruh populasi secara menyeluruh. Pada penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, sehingga penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *GPower*, Dimana tingkat margin kesalahan yang dipilih untuk digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah 5%. Kemudian didapatkan jumlah sampel untuk uji regresi menggunakan *Gpower* adalah minimal 132 sampel atau responden.

Menurut Sugiyono (2021) teknik pengambilan sampel adalah suatu cara atau strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi sebagian anggota populasi sebagai subjek penelitian, untuk dapat peneliti menarik Kesimpulan tentang keseluruhan populasi melalui sampel tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2021) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu, yaitu dengan memilih subjek atau responden yang dianggap sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan Skala *Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (PNSFS)* berdasarkan teori Vansteenkiste et al (2020) yang terdiri dari tiga aspek meliputi otonomi, kompetensi, keterhubungan. Penelitian ini juga menggunakan dalam literatur ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang digunakan oleh Schaufeli et al (2001) yang terdiri dari tiga aspek meliputi *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Penyerapan). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian regresi linear sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi, didapatkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar <0.001 , yang berarti data dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal karena nilai p (Sig.) <0.05 . Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak terpenuhi. Kemudian pada hasil uji linearitas dengan nilai signifikansi <0.001 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen karena nilai p (Sig.) <0.05 , sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana dengan bantuan software JASP. Sebelum dilakukannya uji regresi perlu dilakukannya uji korelasi terlebih dahulu. Analisis korelasi non-parametrik menggunakan *Spearman's rho* dan *Kendall's Tau-B*, mengingat hasil uji normalitas sebelumnya menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 1
Hasil Uji Korelasi

<i>Variable</i>	TOTAL X	TOTAL Y
1. TOTAL X	Spearman's rho	—
	p-value	—
	Kendall's Tau B	—
	p-value	—
2. TOTAL Y	Spearman's rho	0.656 *** —
	p-value	< .001 —
	Kendall's Tau B	0.508 *** —

Tabel 1
Hasil Uji Korelasi

p-value	< .001	–
---------	--------	---

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Hasil uji korelasi non-parametrik menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif antara *Job engagement* dan *Psychological Well-Being*, dengan nilai Spearman's rho = 0,656 dan Kendall's Tau B = 0,508 ($p < 0,001$). Ini berarti semakin tinggi *Job engagement*, semakin tinggi pula *Psychological Well-Being* yang dirasakan individu. Uji non-parametrik digunakan karena data tidak berdistribusi normal. Temuan ini menegaskan bahwa semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan berkaitan erat dengan rasa bermakna, mampu, dan terhubung secara sosial, serta penting bagi strategi peningkatan kesejahteraan karyawan

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Non-Parametrik

Model	Deviance	AIC	BIC	df	X ²	p
H ₀	1001.313	1089.313	1217.792	5984		
H ₁	878.404	1010.404	1203.122	5962	122.910	< .001

Analisis menggunakan metode GLM dengan ordinal logistic regression menunjukkan bahwa model alternatif (H₁) lebih baik dibandingkan model nol (H₀). Hal ini ditunjukkan oleh penurunan deviance dari 1001.313 menjadi 878.404, serta nilai AIC dan BIC yang lebih rendah pada H₁. Uji Chi-square sebesar 122.910 dengan $p < .001$ menunjukkan perbedaan ini signifikan. Dengan demikian, model H₁ yang memasukkan variabel prediktor secara signifikan lebih cocok untuk menjelaskan variabel *Psychological Well-Being* dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji R

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	14.756
H ₁	0.783	0.613	0.538	10.032

Berdasarkan hasil uji R didapatkan nilai sebesar 0,783 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,613 pada H₁ menunjukkan bahwa sekitar 61,3% variansi dalam variabel *Psychological Well-Being* dapat dijelaskan oleh variabel *Job engagement*. Dengan kata lain, *Job engagement* menyumbang pengaruh sebesar 61,3% terhadap *Psychological Well-Being*.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan adanya hubungan positif antara *Job engagement* dengan *Psychological Well-Being* Karyawan Kabupaten Bekasi. Kemudian hasil uji regresi non-parametrik juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Job engagement* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *Job engagement* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *Psychological Well-Being* mereka. Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa sebesar 61,3% *Job engagement* menyumbang pengaruh

terhadap *Psychological Well-Being* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima, yaitu adanya pengaruh *Job engagement* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan.

Daftar Referensi

- Atta, M. H. R., Zoromba, M. A., El-Gazar, H. E., Loutfy, A., Elsheikh, M. A., El-ayari, O. S. M., Sehsah, I., & Elzohairy, N. W. (2024). Climate anxiety, environmental attitude, and *Job engagement* among nursing university colleagues: a multicenter descriptive study. *BMC Nursing*, 23(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01788-1>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Dr. M. Dhanabhakym, & Sarath. M. (2022). Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction and Psychological Wellbeing. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 2(2), 270-275. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-3651>
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S., & Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02473.x>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' *Psychological Well-Being*. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Purwaningsih, I. E., Sugiarto, R., & Budiarto, S. (2023). Kesejahteraan psikologis dalam hubungannya dengan kecemasan dan dukungan sosial. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.30738/sosio.v9i1.13427>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2021). On Happiness And Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1021/jf60138a019>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 205-206.
- Safitri, I., Musfichin, & Mulyani. (2024). The Relationship Between Work Motivation and Work Engagement in BBPPKS Banjarmasin Employees. *Interdisciplinary Journal of Social Science and Education (IJSSE)*, 185-198. <https://doi.org/10.53639/ijssse.v2i3.46>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., A, V. G.-R. , & Bakker, A. B. (2001). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>

- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta,.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. In *Motivation and Emotion* (Vol. 44, Issue 1). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>
- Viona Fatmi, F. (2020). Hubungan Antara Job Stress Dengan *Psychological Well-Being* Pada Pekerja Di Organisasi Industri Wilayah Jabodetabek. *Psikologi, (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Bekasi)*.
- Yiğit, B., & Çakmak, B. Y. (2024). Discovering *Psychological Well-Being*: A Bibliometric Review. *Journal of Happiness Studies*, 25(5), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00754-7>
- Yogamalar, I., & Samuel, A. A. (2019). *Job engagement, Psychological Well-Being and organisational commitment: an empirical test of direct and indirect effects*. *International Journal of Business Innovation and Research*, 20(3), 392. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2019.102717>