

# Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja: Peran Mediasi Modal Psikologis

Faizal<sup>a</sup>, M. Rasyid Abdillah<sup>a,\*</sup>, Adi Rahmat<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja pada Puskesmas Kepenuhan Hulu dan Puskesmas Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik cross-sectional dan total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang didasarkan pada Skala Likert. Analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif dari variabel penelitian, hasil uji CMV, uji kecocokan model, hasil analisa pengukuran (measurement analysis), dan hasil analisa model struktural (struktural model analysis). Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SEM-PLS 6.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis, variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, variabel modal psikologis secara signifikan memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 Agustus 2022  
Revised 25 Agustus 2022  
Accepted 31 Agustus 2022

## KATA KUNCI

Dukungan Sosial,  
Modal Psikologis, dan  
Keterikatan Kerja.

## Pendahuluan

Memprediksi Keterikatan kerja merupakan agenda sangat penting bagi sebuah organisasi sekaligus para peneliti. Para profesional ini berusaha memahami apa yang mempengaruhi dan memprediksi Keterikatan kerja karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan, produktifitas dan pemenuhan individu (Joo, Lim, & Kim, 2016; Kang & Busser, 2018). Meskipun konstruksi Keterikatan kerja didasarkan pada individu yang kompleks, beberapa investigasi menjanjikan telah mengaitkan Keterikatan kerja dengan konstruksi modal psikologis (Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018). Modal psikologis merupakan konstruk yang terdiri dari harapan individu, efikasi diri, ketahanan dan optimisme.

Kutipan Dae (2016), ada beberapa penyebab mengapa dukungan sosial mempengaruhi Keterikatan kerja karyawan dan mempengaruhi suatu hubungan. Pertukaran ideologi merupakan sejauh mana upaya kerja individu bergantung pada perlakuan organisasi yang dirasakan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Witt & Broach, 1991a; Witt, 1991b). Karyawan bervariasi dalam keyakinan pribadi mengenai kondisionalitas upaya kerja sebagai akibat perlakuan oleh organisasi (Eisenberger et al., 1986; Pazy & Ganzach, 2009). Huseman, Hatfield, dan Miles (1987) menjelaskan teori ekuitas (Adams, 1963) yang mengatakan bahwa ada individu bereaksi secara konsisten tetapi individu lainnya memiliki reaksi berbeda tergantung pada preferensi yang dimiliki sebagai bentuk sensitivitas diri. Ketika interaksi antara majikan dan individu akan terjadi pertukaran ideologi yang membentuk sejauh mana individu membalas dengan tindakan tertentu terhadap tindakan organisasi

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

(Coyle-Shapiro & Neuman, 2004). Secara khusus, individu dengan orientasi pertukaran yang kuat lebih mungkin untuk mengembalikan perbuatan baik dibandingkan dengan orientasi pertukaran yang rendah (Cropanzano & Mitchell, 2005). Individu dengan ideologi pertukaran rendah "terus bekerja keras bahkan jika mereka menganggap diri mereka diperlakukan buruk atau tidak adil (Coyle-Shapiro & Neuman, 2004, hlm. 153; Witt & Broach, 1991a; Witt, 1991b).

Penelitian menegaskan peran dukungan sosial rekan kerja sebagai sumber daya pekerjaan yang mampu mempengaruhi Keterikatan (Mei et al., 2004; Richardsen et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Dae, 2016). Seperti penelitian yang dilakukan Sharon (2014) dan Dae (2016) menyimpulkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi Keterikatan kerja karyawan. namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Nikita (2017), yang mencoba untuk mengeksplorasi efek langsung dari dukungan sosial pada Keterikatan kerja dan kelelahan. Selanjutnya mengeksplorasi efek moderasi dukungan sosial pada hubungan antara stres di satu sisi dan kelelahan dan Keterikatan kerja di sisi lain. Menggunakan 688 tenaga kesehatan di Afrika Selatan, penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan sosial (bimbingan, integrasi sosial, keterikatan, dapat diandalkan, aliansi, jaminan nilai dan pemeliharaan) tidak memoderasi hubungan antara stres dan kelelahan, atau antara stres dan Keterikatan kerja. Dalam hubungan antara stres dan Keterikatan kerja, dukungan sosial yaitu bimbingan, kepastian nilai, aliansi dan pemeliharaan yang andal, Keterikatan kerja yang diprediksi, dengan tingkat dukungan yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat Keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan fenomena, penellitian terdahulu dan teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja: Peran Mediasi Modal Psikologis (Studi Pada Pegawai Puskesmas Kepenuhan Hulu dan Puskesmas Kepenuhan di Kabupaten Rokan Hulu).”

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Dukungan Sosial***

Dalam tulisannya Nikita (2017) mengatakan Sarafino mendefenisikan dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang ain atau kelompok. Sedangkan Gonollen dan Bloney, berpendapat bahwa dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat lain. Dukungan sosial pada umumnya menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja. Menurut Brownel dan Shumaker (dalam Sulistyawati,; Rima & Raudatussalamah, 2012) terdapat efek tidak langsung dari dukungan sosial berarti dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stress dari suatu peristiwa. Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi si penerimanya.

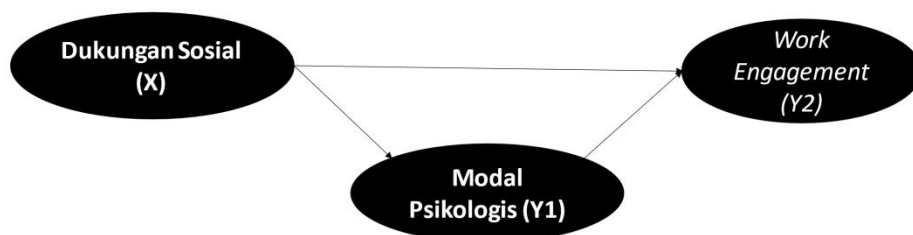
### Modal Psikologis

Seperti yang dikutip oleh Mahmut & Elif (2021), Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal itu dilakukan dengan pengembangan positif dari individu tersebut (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Modal psikologis ini mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Empat indikator tersebut adalah kekuatan manusia yang berorientasi positif, terukur, dapat dikembangkan dan dikelola untuk kinerja lebih tinggi (Baykal, 2020: 278). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupşa et al., 2020: 1508).

### Keterikatan Kerja

Kandice (2021) dalam artikelnya mengatakan bahwa konsep ini selanjutnya lebih dikembangkan pada tahun 1982 oleh Kanungo yang mengidentifikasi makna Keterikatan kerja. Melalui hasil penelitiannya disimpulkan bahwa Keterikatan kerja dimaknai sebagai keadaan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaannya. Menurut Kanungo (1982), Keterikatan kerja adalah Keterikatan ego individu dengan pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Kanungo menjelaskan bahwa individu cenderung lebih terlibat dalam kegiatan tertentu ketika hal tersebut dipandang memiliki potensi memuaskan bagi kebutuhan psikologisnya.

### Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Metode

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang disebut sebagai descriptive and explanatory survey, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory

mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian yaitu pegawai Puskesmas Kepenuhan Hulu dan Puskesmas Kepenuhan di Kabupaten Rokan Hulu.

Pada pembahasan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk analisis deskriptif, dan menggunakan Structural Equational Model (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian dengan software SmartPLS 2.

## Hasil dan Pembahasan

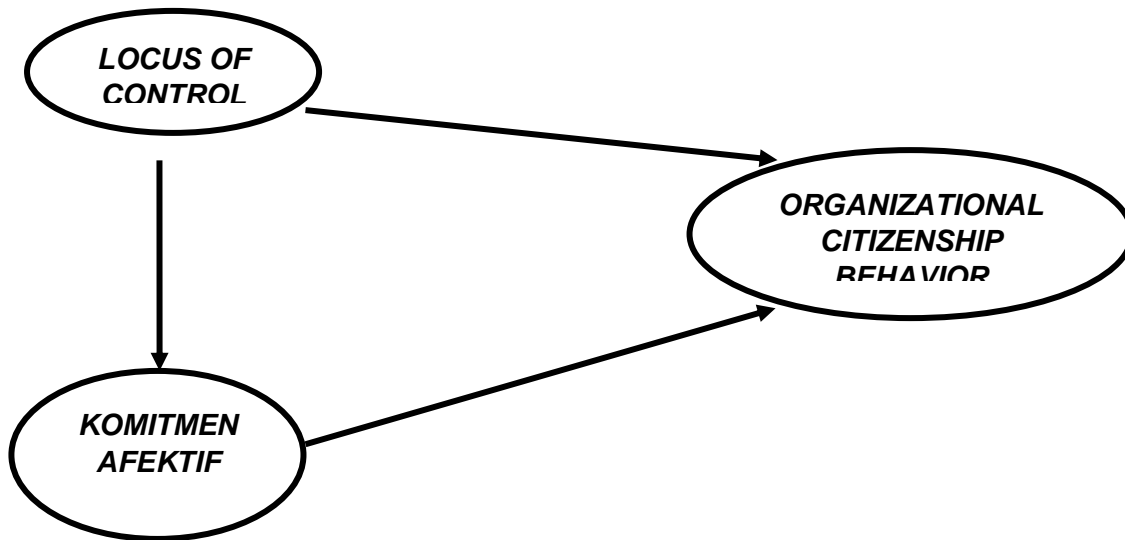
Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktur. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan.

Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa locus of control berpengaruh negatif terhadap organizational citizenship behavior. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = -0,01$ ,  $p = 0,46 > 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi secara langsung locus of control secara negatif menyebabkan perilaku organizational citizenship behavior.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

<b>Model 1: Tanpa Variabel Mediasi</b>	
<b>R<sup>2</sup> (Organizational citizenship behavior)</b>	<b>0,06</b>
<b>Model 2: Full Model</b>	
<b>Pengaruh Langsung</b>	
Locus of control –Organizational citizenship behavior	-0,011
Locus of control –Komitmen afektif	-0,284
Komitmen afektif –Organizational citizenship behavior	0,521
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	
Locus of control –Komitmen afektif –Organizational citizenship behavior	0,050
<b>R-squared</b>	
<b>R<sup>2</sup> (Komitmen afektif)</b>	<b>0,081</b>
<b>R<sup>2</sup> (Komitmen afektif)</b>	<b>0,274</b>

Hipotesa kedua (H2) memprediksi bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = -0,28$ ,  $p < 0,001$ ). tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel locus of control secara positif menyebabkan komitmen afektif.



Gambar 2. Model Struktural 1: Pengaruh Langsung Tanpa Variabel Mediasi

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Hasil pada table 4.9 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,52, p < 0,001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif secara positif mempengaruhi variabel organizational citizenship behavior.

Selanjutnya, hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh locus of control terhadap organizational citizenship behavior. Hasil pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = -0,15, p < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif secara signifikan memediasi pengaruh locus of control terhadap organizational citizenship behavior. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa ketika variabel mediasi (komitmen afektif) dimasukkan dalam model, nilai pengaruh locus of control terhadap organizational citizenship behavior bertambah dari  $-0,01$  menjadi  $-0,15$  dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif dalam penelitian ini sepenuhnya memediasi pengaruh locus of control terhadap organizational citizenship behavior.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Autentik	Motivasi Intrinsik	0.558	0.081	6.898
Kepemimpinan Autentik	Pemberdayaan Psikologis	0.660	0.065	10.206
Kepemimpinan Autentik	Kepuasan Kerja	0.219	0.100	2.182
Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	0.278	0.098	2.825
Pemberdayaan Psikologis	Kepuasan Kerja	0.397	0.113	3.517

Catatan. Data Olahan 2022

1. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap motivasi intrinsik adalah sebesar  $6.898 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap motivasi intrinsik.

2. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap pemberdayaan psikologis adalah sebesar  $10.206 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap pemberdayaan psikologis.
3. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $2.182 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja.
4. Nilai T statistics hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $2.825 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
5. Nilai T statistics hubungan antara pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $3.517 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja.

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis, variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, variabel modal psikologis secara signifikan memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja.

## Referensi

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. 2015. "From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs." *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. 2018. "Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance." *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Angela, J. Lindberg. 2021. "The Role of Psychological Capital and Work Engagement in End-Of-Life Care Professionals." A Dissertation Submitted to the Faculty of The Chicago School of Professional Psychology, In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Ph.D. in Business Psychology, June 1.
- Arianna, Costantini., Francesco, De Paola., Andrea, Ceschi., Riccardo, Sartori., Anna, M. Meneghini., & Annamaria, Di Fabio. 2017. "Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme." *SA Journal of Industrial Psychology* ISSN: (Online) 2071-0763, (Print) 0258-5200.
- Baykal, E. 2020. "Effects of Servant Leadership on Psychological Capitals and Productivities of Employees." *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 34(2).
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. 2016. "The influence of areas of work life fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses." *Journal of Nursing Management*, 24(2), 164-174.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. 2017. "Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme." *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11.
- Dae, Seok Chai. 2016. "The Impact Of Positif Psychological Capital and Perceived Support On Work Performance Of Korean Expatriates: The Mediating Effects Of Cross-Cultural Adjustment and Work Engagement." A Dissertation Submitted to the Office of Graduate and Professional Studies of Texas A&M University.
- Didem, Rodoplu Sahin., Duygu, Cubuk., & Tuna, Uslu. 2014. "The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on the Factors of Psychological Capital." This journal is published by the University Library System of the University of Pittsburgh as part of its D-Scribe Digital Publishing

- Program, and is cosponsored by the University of Pittsburgh Press. Volume 3 No 3 (2014) | ISSN 2158-8708 (online) | DOI 10.5195/emaj.2014.49 | <http://emaj.pitt.edu> |
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. 2017. "Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach." *Journal of Vocational Behavior*, 100(6), 88-100.
- Heri, H. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(1), 83-91.
- Johannes, J. de Waal., & Jaco, Pienaar. 2013. "Towards understanding causality between work engagement and psychological capital." *SA Journal of Industrial Psychology/SA*.
- Johanna, C. Diedericks., Frans, Cilliers., & Adéle, Bezuidenhout. 2019. "Resistance to change, work engagement and psychological capital of academics in an open distance learning work environment." *SA Journal of Human Resource Management*, ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. 2016. "Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment." *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Kandice, Roethler. 2021. "Investigating The Phenomena Of Work Engagement, Burnout and Physicological Capital In Teacher: A Job Demands-Resources Approach." A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor Of Philosophy Dissertation, Drake University Des Moines, Iowa.
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. 2018. "Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy." *International Journal of Hospitality Management*, 75(12), 1-9.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. 2015. "Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry." *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.
- Krystina, Bryniak. 2020. "Predicting Work Engagement: A Quantitative Analysis of Entrepreneurial Psychological Capital." A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctorate of Philosophy, Grand Canyon University Phoenix, Arizona April 20.
- Leijten, F.R., Van den Heuvel, S.G., Van der Beek, A.J., Ybema, J.F., Robroek, S.J., & Burdorf, A. 2015. "Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: A 1-year follow-up study among older workers." *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 86-95.
- Lupşa, D., Vîrga, D., Maricuţoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, 69(4), 1506-1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. 2010. "The development and resulting performance impact of positive psychological capital." *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. 2008. "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital." *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Marieta, du Plessis., & Adre, B. Boshof. 2018. "The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement." *SA Journal of Human Resource Management*, ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.
- McDowell, J., Huang, Y. K., & Caza, A. (2018). Does identity matter? An investigation of the effects of authentic leadership on student-athletes' psychological capital and engagement. *Journal of Sport Management*, 32(3), 227-242.
- Meryem, Aybas., & Ahmet, Cevat Acar. 2017. "The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital." *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7(1), 363-372.
- Natasha, Maximo., Marius, W. Stander., & Lynelle Coxen. 2019. "Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors." *SA Journal of Industrial Psychology* ISSN: (Online) 2071-0763, (Print) 0258-5200.
- Nikita, Pauline Maistry. 2017. "Stress, Burnout and Work Engagement: Social Support as Moderator." Minor Dissertation Submitted in the fulfilment of the requirements for the degree Magister Commercil din Industrial Psychology in the College of Business and Economics at the University Of Johannesburg.
- Oemar, F. (2022). Pengaruh Penilaian Emosi Diri terhadap Motivasi Kerja Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(1), 11-20.

- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. 2015. "Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale." *International Journal of Hospitality Management*, 50(9), 9-26.
- Resham. R. Vasandani. 2018. "Psychological Capital and Work Engagement: The Moderating Role Of Job Demands." B.A., University of Victoria, A Thesis Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts in Organizational University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schaufeli, W. B. 2011. "Work engagement: Managing social and ethical issues in organizations."
- Sharon, Sawyer Cureton. 2014. "The Role Of Exchange Ideology In Coworker Social Support and Work Engagement." Dissertation to the Graduate School, The University of Southern Mississippi, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Shimazu, A., Mastudaira, K., Jonge, J.D., Toska, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. 2016. "Psychological detachment from work during non-work time: Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement?" *Industrial Health*, 54, 282-292.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. 2017. "The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance." *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.
- Witasari, Jessica., & Gustomo, Aurik. 2020. "Understanding The Effect of Human Capital Management Practices, Psychological Capital, and Employee Engagement To Employee Performances." *The Asian Journal of Technology Management* Vol. 13 No. 1 (2020): 1-15.