

Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Z

The Influence of Psychological Well-Being on Work Engagement in Generation Z Employee

Ifna Ratrika Enggarsari*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ifna.22180@mhs.unesa.ac.id

Meuthia Hanifatus S

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: meuthia.22290@mhs.unesa.ac.id

Debora Anggita Putri

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: debora.22101@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan generasi Z, yaitu karyawan dengan rentang usia 19-25 tahun yang sedang bekerja atau menjadi karyawan baik secara penuh maupun paruh waktu (*freelance*) dengan jumlah 73 responden. Skala “*psychological well-being*” dan skala “*work engagement*” dijadikan sebagai instrumen. Regresi linear sederhana digunakan sebagai teknik untuk melakukan analisis data dalam penelitian. Taraf signifikansi sebesar $<.001$ ($p<0.50$) memiliki arti terdapat pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z. Nilai koefisien determinan sebesar 0.507, menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh sebesar 50% terhadap *work engagement* dan faktor lainnya disebabkan oleh pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Faktor penting tercapainya *work engagement* pada karyawan generasi Z adalah sebuah makna hidup individu yang meliputi tujuan hidup serta memiliki kemauan untuk mengembangkan dirinya.


Kata kunci : *Work engagement; Psychological well-being; Generasi z*

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of psychological well-being on work engagement in generation Z employees. The method used is quantitative research. The focus of this research is on generation Z employees, namely employees aged 19-25 years who are currently working or are employees either full or part time (freelance), totaling 73 respondents. The “psychological well-

being” scale and “work engagement” scale were used as instruments. Simple linear regression was used as a data analysis technique in the research conducted. The significance level is $<.001$ ($p<0.50$), meaning that there is an influence of psychological well-being on work engagement in generation Z employees. The determinant coefficient value is 0.507, indicating that psychological well-being has a 50% influence on work engagement and other factors are caused by the influence of other aspects that were not studied. An important factor in achieving work engagement in generation Z employees is an individual's meaning in life which includes life goals and a desire to develop themselves.

Key word : *Work engagement; Psychological well-being; Z generation*

Article History	
<p>Submitted : 16-12-2023</p> <p>Final Revised : 04-09-2025</p> <p>Accepted : 06-11-2025</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Pendahuluan

Secara harfiah, seluruh individu yang berperan dalam suatu organisasi serta berupaya mencapai visi dan misi lembaga tersebut merupakan pengertian dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk dalam bagian menjalankan suatu kegiatan operasional dalam suatu organisasi serta karyawan merupakan bagian dari SDM yang menjalankan kegiatan operasional tersebut. Karyawan akan memberikan kontribusi sesuai dengan fungsi dan perannya, namun dengan kontribusi dan fungsi yang sedemikian rupa juga memiliki keterkaitan untuk mendukung berjalannya kegiatan dan segala kebijakan yang telah dibentuk dan diterapkan oleh lembaga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Tenaga kerja dapat dipandang sebagai nilai harta yang dimiliki, sehingga lembaga atau organisasi perlu menaruh atensi tersendiri serta senantiasa berupaya menciptakan lingkungan pekerjaan yang mendukung. Dengan begitu karyawan akan bekerja sebagai pengalaman hidup yang menyenangkan dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai hal yang menakutkan atau beban. Pandangan ini membuat perusahaan fokus untuk dapat membuat karyawannya terikat dengan pekerjaan dan organisasinya.

Di era sekarang ini, persaingan dalam dunia industri menjadi sangat pesat, terutama dalam sebuah perusahaan. Untuk dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan saingannya, sebuah perusahaan harus memiliki pola strategi agar perusahaan berkembang dan memiliki produktivitas yang baik. Hal ini akan sangat bergantung pada karyawan perusahaan terkait itu sendiri. Oleh sebab demikian, sangat besar peran yang dimiliki lembaga atau perusahaan terkait dalam mengelola sumber daya manusia atau aset yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan pernyataan tersebut, perusahaan perlu mengelola karyawan atau aset yang dimilikinya dengan baik, yaitu memberikan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan saat bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan yang besar atau bisa disebut dengan *work engagement*. Dengan adanya rasa keterikatan tersebut, hal ini dapat menumbuhkan kesadaran bertanggung jawab besar pada karyawan dalam bekerja.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan suatu situasi dan kondisi ketika seorang individu menunjukkan komitmennya terhadap lembaga maupun organisasi secara

keseluruhan, termasuk dalam perasaan dan pemikiran (Lokwood, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan karyawan yang memiliki kepuasan dan pemikiran positif mengenai pekerjaan dan pengalaman maka dapat disebut sebagai *work engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa *work engagement* memiliki peran penting untuk para tenaga kerja, oleh sebab keterlibatan kerja berperan menjadi penentu terbentuknya perilaku positif pada perusahaan misalnya komitmen pada organisasi maupun perusahaan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang berindikasi tinggi dapat menghasilkan lebih dari hanya "lumayan baik", mengerjakan komitmen dengan visi dan misi lembaga perusahaan, dan dengan memakai kemampuan intelijen dalam menentukan memilih opsi paling baik dalam memenuhi pekerjaannya.

Konstruksi sosial yang memiliki kesamaan umur maupun histori kehidupan merupakan definisi dari generasi (Manheim, 1952 dalam Safitri, R. A., 2022). Tiap generasi memiliki karakteristik yang dipengaruhi nilai, ambisi dan gaya bekerja yang berbeda. Saat ini, generasi Z merupakan generasi termuda di dalam dunia kerja. Individu yang dapat dikatakan sebagai generasi Z adalah individu yang lahir pada tahun 1995-2012, yaitu usia 12-25 tahun yang siap dan sudah bekerja (Barhate & Dirani, 2022). Generasi Z disebut sebagai tenaga kerja terbaik di era digital, juga menjadi generasi yang lebih realistis dibandingkan dengan generasi sebelumnya, serta membutuhkan security dan stabilitas (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Dengan generasi yang memiliki karakteristik yang lebih realistis membuat generasi Z memiliki tingkat komitmen yang rendah. Generasi Z tidak memiliki ketertarikan dalam mengambil pekerjaan dengan jangka panjang dan memiliki ketakutan untuk pekerjaan jangka pendek (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Banyak dari generasi Z yang enggan untuk melakukan jenis profesi yang bersifat temporer dan memiliki ketakutan untuk pekerjaan jangka pendek. Karakteristik yang dimiliki generasi Z yaitu tidak percaya diri dalam pekerjaan bersifat temporer, kurang berdedikasi serta ikatan dengan pekerjaan atau perusahaan seringkali menimbulkan kendala besar saat ini. Untuk merealisasikan keinginan generasi Z, perusahaan harus memaksimalkan kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*. Fenomena terkait generasi Z yang disebut kurang memiliki komitmen dan keterikatan dengan suatu pekerjaan atau *work engagement* dapat dikaitkan dengan pendekatan psikologi positif yaitu *psychological well-being*, dimana kesejahteraan psikologis menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Dalam dunia profesional di suatu perusahaan, *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan sesuatu yang sangat esensial bagi kehidupan setiap individu. Seorang karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan memberikan kepuasan kerja, komitmen dan kenyamanan bagi perusahaan. Kesejahteraan psikologis yang baik membuat individu memiliki pola pikir dan emosi yang lebih positif. Jika kesejahteraan psikologis meningkat, maka akan diikuti dengan keterlibatan kerja yang juga akan meningkat. Bagi generasi Z yang kurang memiliki komitmen, jika dihadapkan pada *psychological well-being* perusahaan yang baik, maka akan membuat generasi Z lebih berkomitmen dan percaya bahwa perusahaan tempat mereka bekerja akan memberikan kenyamanan.

Penelitian ini memilih *psychological well-being* sebagai variabel yang mempengaruhi *work engagement*. Dimensi yang dimiliki *psychological well-being* berkorelasi positif terhadap dimensi *work engagement*. Hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi faktor atau alasan peningkatan dan penurunan *work engagement* pada karyawan, khususnya generasi Z.

Alasan peneliti memilih *psychological well-being* sebagai variabel yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi Z, karyawan memerlukan kesejahteraan hidup yang positif agar dapat memaknai pekerjaannya dengan positif. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan generasi Z ini memiliki keyakinan pada dirinya sendiri, memiliki tujuan yang pasti, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan maupun rekan kerja, bertanggung jawab, serta

keinginan selalu berkembang maka tingkat keterikatan dengan pekerjaan yang dimiliki akan terpengaruh.

Metode

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari partisipan dan kemudian dianalisis berupa angka serta dilakukan analisa statistik (Sugiyono, 2011 dalam Briankusuma, G. D., 2022). Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana *work engagement* pada karyawan generasi Z apabila dikaji dari segi *psychological well-being*.

Sampel/populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan atau tenaga kerja generasi Z yang bekerja penuh maupun paruh waktu atau *freelance* berusia 19-25 tahun sebanyak 73 sampel.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yaitu responden dapat memilih pilihan mana yang sesuai dengan keadaan yang dialaminya. Skala favorable meliputi sangat setuju (SS) digambarkan memiliki nilai 4, setuju (S) digambarkan memiliki nilai 3, tidak setuju (TS) digambarkan memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) digambarkan memiliki nilai 1. Pada skala ini pilihan netral dihilangkan karena dapat mengurangi informasi dari subjek dan mencegah kecenderungan subjek menjawab netral (Sugiyono, 2011). Kemudian terdapat pernyataan favorable dan unfavorable yang memiliki nilai kebalikan. *Psychological well-being* dan *work engagement* digunakan sebagai skala pengukuran. Konstruksi alat ukur ini dibuat dengan model skala *likert*, karena dapat mengukur setiap individu berdasarkan sikap dan pendapat terhadap suatu fenomena yang tengah terjadi.

Analisis data

Untuk mengetahui dan memahami data yang diperoleh dari responden, teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana. Penerapan teknik ini bertujuan untuk memahami sejauh mana pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement*. Data yang diperoleh dari responden diolah melalui uji regresi linear sederhana dengan bantuan JASP versi 0.18.1.0.

Hasil

Berdasarkan deskripsi statistik penelitian ini, sampel jenuh sejumlah 73 generasi Z yang bekerja penuh maupun paruh waktu (*freelance*) berusia 19-25 tahun diketahui bahwa keseluruhan data telah teruji dengan valid dan tidak ditemukan data yang hilang (*missing*). Deskripsi statistik variabel X menunjukkan 20.068 sebagai nilai rata-rata (*mean*), memiliki nilai maksimum 31.000 dan nilai minimum 14.000. Deskripsi statistik variabel Y menunjukkan 20.630 sebagai nilai rata-rata (*mean*), memiliki nilai maksimum 34.000 dan nilai minimum 12.000. Standar deviasi *Psychological Well-Being* sebesar 3.405, standar deviasi *Work Engagement* sebesar 3.853.

Tabel 1. Model Summary of Work Engagement (Y)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.853
H ₁	0.712	0.507	0.500	2.723

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dengan demikian pada tabel 1 diatas, menghasilkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja sebesar 0.507 satuan, sedangkan sisanya merupakan variabel diluar jangkauan penelitian yang dikaji. Kemudian, untuk mengetahui nilai signifikansi pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* bisa diamati dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	542.410	1	542.410	73.131	< .001
	Residual	526.604	71	7.417		
	Total	1069.014	72			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan ANOVA diatas, dalam Tabel 2 memiliki nilai signifikansi $p < .001$ dikatakan sangat signifikan terhadap hipotesis pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi Z.

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik inferensial yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis null (H₀) tidak dapat diterima, sementara hipotesis kerja (H₁) dapat diterima. Artinya, terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Lebih lanjut, hasil yang ditampilkan dari analisis mengarah kepada kesejahteraan psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Fenomena itu bisa dikaji dan dirinci lebih lanjut untuk memahami bagaimana *psychological well-being* secara konkret mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan generasi Z. Pada penelitian ini, hal tersebut didasari oleh penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan resiprokal tersebut.

Pembahasan mengenai mengapa terdapat keterikatan kerja pada karyawan generasi Z dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis adalah jika karyawan generasi Z merasa kesejahteraannya terpenuhi, nyaman dan dapat mengembangkan potensinya di suatu perusahaan maupun organisasi, maka *work engagement* atau keterikatan kerja yang diberikan akan sangat baik. Begitupula sebaliknya, jika karyawan generasi Z ini merasa kurang nyaman

dan tingkat kesejahteraannya tidak terpenuhi maka *work engagement* pada perusahaan akan turun dan kemudian *turnover* atau meninggalkan perusahaan. Kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual yang kemudian memberikan output optimal merupakan pengertian dari kesejahteraan psikologis. Juga mengenai *work engagement*, perasaan positif dan dedikasi penuh yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Pada hasil juga membuktikan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan khususnya generasi Z, hal ini dikarenakan dengan generasi Z yang *aware* dan peduli terhadap kesejahteraan mental kemudian terdapat perusahaan yang dapat membuat mereka memenuhi tingkat *psychological well-being*, membuat mereka nyaman, dan berkembang. Karyawan dengan *psychological Well-being* tinggi mampu untuk mengambil suatu keputusan, bersikap *autonomy*, dan memiliki *purpose of life* yang menganggap bahwa hidup bermakna sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan semangat tinggi, selalu temotivasi, dan memiliki perasaan bangga sebagai bentuk dedikasinya (Oktavia et al, 2021).

Penelitian ini dapat dipertegas dengan dukungan dari studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki dampak signifikan pada *work engagement* (Utami, 2020). Dalam riset yang dilakukan oleh Utami (2020), dimana *work engagement* diukur menggunakan indikator vigor, dedication, dan absorption berdasarkan teori Bakker et al. (2002), penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan posisi dengan orang lain dijadikan sebagai alat ukur indikator *psychological well-being* merujuk pada teori Ryff (1995). Penelitian ini menggunakan indikator yang serupa dengan penelitian oleh Utami (2020), sehingga memberikan kekuatan bahwa *work engagement* karyawan generasi Z dipengaruhi oleh *psychological well-being*.

Penelitian mendukung lainnya adalah penelitian Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020) yang menunjukkan tingkat *work engagement* dipengaruhi *psychological well-being*. Penelitian ini menggambarkan strategi untuk meningkatkan *psychological well-being*, seperti memberikan kompensasi yang kompetitif, mendukung pengembangan kompetensi karyawan dalam *hard skill* dan *soft skill*, serta memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensinya.

Schaufeli, et al (2002), mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pemikiran positif dan kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan dimana individu dapat merasa nyaman dan menerima pekerjaannya dengan bahagia. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung merasa bahagia dengan posisi dan perannya dalam organisasi, kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi dan lebih senang berbagi pengalaman positif dengan orang-orang di sekitarnya (Kaswan, 2017). *Psychological well-being* dikatakan satu bagian yang mempengaruhi *work engagement*. Kesadaran dan pemanfaatan potensi diri secara maksimal dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat penghargaan terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Sebaliknya, individu yang memiliki keterikatan dengan pekerjaan cenderung memiliki perasaan positif terkait tanggung jawabnya tersebut. Dengan hasil tersebut menunjukkan kesesuaian keterlibatan kerja tersebut yang dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis individu.

Kesimpulan

Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z menjadi hasil dari dilakukannya penelitian ini. Kajian akademik ini mempunyai tujuan untuk memahami bagaimana tingkat *work engagement* karyawan generasi Z dipengaruhi *psychological well-being* yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan generasi Z. Pengujian kedua variabel menggunakan regresi linear sederhana dengan dibantu JASP versi 0.18.1.0. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z memiliki nilai sebesar 0.507 dengan signifikansi $<.001$ ($p<0.05$).

Tingkat signifikan sebesar $<.001$ memiliki menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan uji statistik inferensial yang dilakukan, maka dapat dikatakan hipotesis *null* (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima, yaitu membuktikan terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

Berdasarkan hasil analisis, rumusan masalah pada kajian akademik ini pun terjawab. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi tinggi yang sejalan dengan diterimanya hipotesis kerja (H_1) dan dukungan penelitian terdahulu. Teori dari kedua variabel yang digunakan valid dan menghasilkan nilai yang positif. Hal ini memberikan arti bahwa hasil akhir penelitian sesuai dengan tujuan awal penelitian yaitu untuk mengetahui tingkat *work engagement* karyawan generasi Z apabila ditinjau dari faktor *psychological well-being*.

Saran

Peneliti menaruh harapan bahwa pada kajian akademik ini dapat berkontribusi menambah pengetahuan terbaru tentang gambaran perihal level *work engagement* pada karyawan khususnya karyawan generasi Z, sehingga diharapkan perusahaan bisa mengadakan penilaian akhir atau perbaikan yang sesuai dengan hasil akhir penelitian dengan tujuan meningkatkan *work engagement* karyawan generasi Z pada tingkatan yang dimiliki kesejahteraan psikologis.

Peningkatan keterikatan kerja bisa dilakukan melalui pencapaian aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Pemenuhan tersebut dilakukan dengan cara memberikan lingkungan tempat bekerja yang sesuai dan mendukung untuk para tenaga kerja, memberikan apresiasi atau penghargaan kepada para pekerja terutama yang mencapai target perusahaan maupun memiliki terobosan baru bagi perusahaan, serta memberikan fasilitas bagi karyawan sehingga dapat menjadi evaluasi yang tenaga kerja miliki kepada perusahaan.

Keterikatan kerja yang ada bagi karyawan generasi Z menjadi titik berat pada dasar kajian akademik ini, sehingga bisa menjadi bahan evaluasi dan acuan untuk perusahaan. Apalagi saat ini memasuki era dimana dunia kerja dipenuhi oleh generasi Z.

Informasi keterbaruan yang dapat diperoleh dari hasil kajian akademik ini merupakan suatu hal yang diharapkan oleh peneliti, selain itu juga dapat memberi pemahaman pada mereka mengenai keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis. Setelah mengetahui kesejahteraan psikologis dan bagaimana pengaruhnya terhadap *work engagement* maka akan lebih paham bagaimana harus bersikap dan apa yang ia inginkan.

Hal yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah menciptakan lingkungan yang positif antar sesama karyawan maupun dengan sdm lainnya yang tergabung di dalam perusahaan serta menjadikan pekerjaan yang mereka lakukan dan miliki saat ini adalah sebuah kegiatan yang penting.

Tujuan dan titik berat yang dikaji tersebut terletak di pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja, oleh sebab itu banyak elemen-elemen yang berpengaruh lainnya yang tidak bisa diambil dengan sembarangan. maka dengan demikian, dianjurkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperbanyak elemen-elemen berpengaruh lainnya pada keterikatan kerja agar penelitian menjadi lebih berkembang, jumlah partisipan yang diperluas agar hasil semakin representatif bagi kajian-kajian akademik lainnya serta bagi data statistik. Jika dimungkinkan tertarik dengan tema permasalahan yang sama, kumpulkan partisipan yang lebih besar lagi sehingga mendapatkan data penelitian yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ayuningsih, Aprilia. M. (2021). *Work engagement, Komitmen Organisasi, dan organizational citizenship behavior Pada Karyawan Puskesmas*. *Jurnal Psikologi*. 14(1)
- Barhate, B., & Dirani, K. M., (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139-157.
- Brianakusuma, Gery. D., & Izzati, Umi. A. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Psychological Wellbeing* Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47001>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja*. 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Jannah, Miftakhul. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press. 2018
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U.A. (2021). Perbedaan *Work Engagement* Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(3).
- Manalu, Asipola. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management*. 1(02). 42-49
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit "X." *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23–29.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achamd, G. (2021). The Correlation of Psychological Well Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *KnE Social Science*, 4(15), 336-351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Paramitta, Angel., Putra, Achmad I. D., & Sarinah. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Motors. *Philanthropy Journal of Psychology*. 4(1), 45-46.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability:*

Journal of Management and Business, 2(1).
<https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Safinaz, Intan., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagement* pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9(4).
- Safitri, Riesty. A., (2022). Kesiapan Generasi Milenial Sebagai Role Model di Era New Normal. *SHEs: Conference Series* 5(2), 203-211.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, Job resources and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal version 1*. Utrecht University: Occupational Health.
- Schaufeli, et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(71).
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & ...*, 02(02), 25–34.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/279>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172.
<https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Wahyuni, Sri., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 639
- Yuliani, Irma. (2018). Konsep *Psychological Well-Being* Serta Implikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*. 2(2), 51-56.