
Keterikatan Kerja Karyawan Ditinjau dari Efikasi Diri dan Optimisme Terkait Pekerjaan

Putri Arifa Cahya Maharani¹, Arini Widyowati^{1*}

¹Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
corresponding author: arini.widyowati@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work-related self-efficacy and work-related optimism with work engagement. This research involved 108 employees of PT. X. which was selected through incidental sampling. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the work-related self-efficacy scale, and the work-related optimism scale were used to collect the data. Data were analyzed using multiple regression analysis techniques through SPSS. The results showed that there was a significant relationship between work-related self-efficacy and work-related optimism with work engagement. Separately, the results showed that there was a significant relationship between work-related optimism and work engagement, but there was no relationship between work-related self-efficacy and work engagement, thus, a significant effective contribution to work engagement was determined only by the work-related optimism. The results imply how management and counsellors might help organizations in increasing work engagement among employees.

Keywords: work engagement, work-related optimism, and work-related self-efficacy

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Penelitian ini melibatkan 108 orang karyawan yang diambil secara insidental. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan yaitu skala *Utrecht Work Engagement scale (UWES)*, skala efikasi diri terkait pekerjaan, dan skala optimisme terkait pekerjaan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan secara bersama - sama dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Secara terpisah, hasil menunjukkan bahwa analisis optimisme terkait pekerjaan berhubungan positif dengan keterikatan kerja, namun tidak dengan hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Dengan demikian, sumbangan efektif secara signifikan terhadap keterikatan kerja didapatkan dari variabel optimisme terkait pekerjaan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi manajemen maupun konselor dalam membantu meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

Kata kunci: efikasi diri; keterikatan kerja; optimisme kerja

Pendahuluan

Ketika dunia usaha menjadi lebih kompetitif dalam periode globalisasi, sejumlah besar perusahaan baru bermunculan. Persaingan yang ketat, semua bisnis harus menjadi lebih kompetitif agar dapat bertahan dalam bisnis. Karyawan adalah sumber daya yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan dan mencapai tujuan, yang menjadikan mereka komponen penting yang mendukung kapasitas organisasi untuk bersaing (Terry & Rue, 2005), organisasi perlu meningkatkan kompetensi karyawan. Peningkatan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mengoptimalkan efektivitas keseluruhan perusahaan (Hameed & Waheed, 2011).

Salah satu sikap penting yang menentukan kinerja karyawan adalah rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai sikap positif dan puas terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006). Individu dengan *work engagement* yang tinggi akan mengerahkan segala kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi berhubungan dengan rendahnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, meningkatnya motivasi kerja yang baik, lebih responsif terhadap perubahan, perasaan senang ketika bekerja serta kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Zhu et al., 2023).

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai keterikatan kerja pada karyawan adalah *Job Demand Resources Model* (JDR – Model) (Schaufeli, 2017). Menurut teori ini, sikap dan perilaku karyawan termasuk, keterlibatan karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh yaitu *job demand*, *job resources* dan *personal resources*. *Job demand* merupakan spesifikasi pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental yang berkelanjutan, seperti beban kerja secara fisik, mental, emosional, konflik yang menguras sumber daya karyawan dan berkontribusi terhadap ketegangan (*stress*), kelelahan dan gangguan kesehatan yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya sikap dan perilaku kerja karyawan. *Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang memfasilitasi pencapaian tujuan, merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu. Aspek ini mendorong munculnya motivasi pada karyawan dan berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan serta sikap positif lainnya di dalam organisasi. Sedangkan *personal resources* merupakan evaluasi diri individu yang positif yang merujuk pada persepsi individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan dan memengaruhi lingkungan dengan sukses.

Penelitian ini berfokus pada *personal resources* dalam hubungannya dengan keterikatan kerja pada karyawan. Salah satu *personal resources* yang memengaruhi sikap kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri didefinisikan sebagai evaluasi individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 2004). Konsep efikasi diri telah diterapkan dalam berbagai domain, mulai dari efikasi diri secara umum (*general self-efficacy*) hingga pada domain yang spesifik seperti efikasi diri menulis ilmiah (Rigotti et al., 2020). Salah satu domain spesifik dari efikasi diri adalah efikasi diri terkait pekerjaan. Mengacu pada definisi efikasi diri dari Bandura, efikasi diri terkait pekerjaan didefinisikan keyakinan individu akan kompetensinya dalam memenuhi tugas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Felfe & Schyns, 2006). Efikasi diri terkait pekerjaan bukan merupakan ciri kepribadian atau kapasitas kerja namun merupakan kepercayaan diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam bekerja (Schyns, 2003). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri terkait pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja, pemenuhan tugas, kinerja (Schyns & von Collani, 2002).

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi terhadap pekerjaannya meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi segala tuntutan yang muncul dalam peran kerja mereka (Bakker dan Leiter (2010).

Personal resource lain yang juga berhubungan dengan sikap kerja adalah optimisme. Individu dengan optimisme yang tinggi mampu melihat tantangan sebagai kesempatan untuk berusaha lebih keras dan meyakini bahwa kegagalan hanya bersifat sementara dan disebabkan karena faktor orang lain atau faktor eksternal (Seligman, 2006). Secara spesifik penelitian ini fokus pada optimisme terkait pekerjaan yang mengacu pada kecenderungan individu untuk mengharapkan hasil terbaik atau menekankan aspek paling positif dari pengembangan karier seseorang di masa depan. Optimisme pekerjaan berhubungan dengan harapan seseorang dalam pencapaian tujuan pekerjaannya (Rottinghaus *et al.*, 2005). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan optimisme pekerjaan berhubungan dengan kesuksesan pekerjaan (Spurk *et al.*, 2015), dan keterikatan kerja (Mappamiring & Putra, 2021).

Penelitian mengenai keterikatan kerja dalam hubungannya dengan efikasi diri dan optimisme telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Priyatama, & Karyanta, (2014), Pramudhita, & Izzati, (2022), Hisbullah, & Izzati, (2021). Akan tetapi penelitian-penelitian tersebut lebih berfokus optimisme dan efikasi diri secara umum. Penelitian ini menguji secara khusus efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pernah dilakukan antara lain oleh (Rubianto & Kembaren, 2023, Ariani & Nugroho, 2019). Akan tetapi belum ada penelitian tentang optimisme yang khusus terkait pekerjaan dan efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja secara bersamaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut terkait dengan efikasi diri terkait pekerjaan, optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja minimal 1 tahun yang sudah memiliki banyak pengalaman dalam dunia kerja di PT.X 150 orang. Sampel berjumlah 108 karyawan yang dipilih dengan teknik insidental sampling dengan penentuan jumlah sampel didasarkan pada *table Krejcie & Morgan (1970)*.

Alat pengumpulan data

1. Skala Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian ini, keterikatan kerja karyawan dengan menggunakan Skala Keterikatan Kerja *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2003) yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dan divalidasi secara isi melalui proses *expert judgment* oleh ahli dan praktisi dalam bidang psikologi Industri dan organisasi. Skala keterikatan kerja dirancang berdasarkan tiga aspek, yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Hasil ujicoba skala menunjukkan bahwa aitem pada skala ini tergolong baik, yang ditunjukkan dengan skor *corrected aitem total correlation (rit)* yang bergerak dari 0.33 hingga 0.78. Skala ini memiliki reliabilitas yang baik yang ditunjukkan dengan Cronbach alpha sebesar 0,89.

2. Skala Efikasi Diri terkait Pekerjaan

Skala efikasi diri terkait pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala unidimensi yang adaptasi dari skala *occupational self-efficacy* yang dikembangkan oleh (Schyns & Von Collani, 2002) dan dimodifikasi oleh Akmal (2023) yang memiliki satu dimensi yaitu efikasi diri terkait pekerjaan yang terdiri dari 11 aitem. Dari hasil ujicoba terpilih 7 item yang tergolong baik, yang ditunjukkan dengan *corrected aitem total correlation (rit)* yang bergerak dari 0,35 - 0,58. Skala ini memiliki reliabilitas yang baik yang ditunjukkan dengan Cronbach alpha sebesar 0,70.

3. Skala Optimisme terkait Pekerjaan

Skala optimisme terkait pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari 11 aitem skala *career optimism* (Rottinghaus et al., 2005) yang telah dimodifikasi oleh Akmal (2023). Dalam penelitian ini aitem-aitem dalam skala dimodifikasi dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan hasil ujicoba, terdapat 7 item yang tergolong baik, yang ditunjukkan dengan *corrected aitem total correlation (rit)* yang bergerak dari 0,42 - 0,71. Skala ini memiliki reliabilitas yang baik yang ditunjukkan dengan Cronbach alpha sebesar 0,78.

Metode analisis data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26.0 for windows*. Analisis data tersebut dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan uji asumsi yang dilakukan sebelum uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

Hasil

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi antara lain: uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi, didapatkan bahwa data pada sampel memiliki sebaran yang normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan keterikatan kerja, dapat dihubungkan dengan garis lurus namun data kurang ideal, sedangkan pada variabel optimisme terkait pekerjaan dan keterikatan kerja, keduanya dapat dihubungkan dengan garis lurus atau datanya linear ideal. Dari hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas atau tidak tumpang tindih. Artinya, variabel efikasi diri dan optimisme tidak saling berhubungan

Sebagaimana terlihat pada tabel. 1. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai koefisien R sebesar 0,264 dan nilai *R square* sebesar 0,070 dengan taraf signifikansi sebesar 0,022 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri terkait pekerjaan dan optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X. Hipotesis tersebut dapat dikatakan diterima atau signifikan dengan sumbangan efektifitas (*R square*) efikasi diri terkait pekerjaan dan optimisme terkait pekerjaan $0,070 \times 100\% = 0,07\%$ terhadap keterikatan kerja.

Tabel 1.

Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R Square	Sig.F Change	Keterangan
Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan Kerja	0,264	0,07	0,022	Signifikan

Efikasi diri terkait pekerjaan dan optimisme terkait pekerjaan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0,07 % terhadap keterikatan kerja.

Hasil analisis data selanjutnya menemukan tidak ada hubungan antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja karyawan PT. X, namun terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja karyawan X, hasil analisis data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.*Hasil Uji Hipotesis Minor*

Variabel	Partial (r)	Sig(p)	Keterangan
Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja	0,029	0,766	Tidak Signifikan
optimisme dengan keterikatan kerja	0,211	0,029	Signifikan

Sebagaimana terlihat pada table 2. berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja diperoleh koefisien korelasi partial sebesar 0,029 dengan taraf signifikansi 0,766 ($p > 0,05$) tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja karyawan PT. X.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja diperoleh koefisien korelasi partial sebesar 0,211 dengan taraf signifikansi 0,029 ($p < 0,05$) signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja karyawan PT. X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 7,1 % terhadap keterikatan kerja. Artinya masih ada sekitar 93% sumbangan efektif dari variabel lainnya. Hasil ini sesuai dengan sejalan dengan JRD model (Bakker & Demerouti, 2008) yang menemukan bahwa keterikatan karyawan dapat dibangun dengan meningkatkan *job resources* dan *personal resources* (antara lain: efikasi diri, optimisme). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa karyawan dengan *psychological capital* (antara lain: efikasi diri dan optimisme) yang tinggi akan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif yang pada akhirnya berhubungan dengan keterikatan karyawan (Avey, Wernsing dan Luthans, 2008).

Hasil penelitian juga mengkonfirmasi hipotesis minor dua dalam penelitian ini. Hasil analisis data menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara optimisme dengan keterikatan pekerjaan dengan keterikatan kerja karyawan PT. X. Variabel optimisme terkait pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 6,445% kepada variabel keterikatan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan pernyataan (Wellins, Bernthal dan Phelps, 2008) bahwa optimisme terhadap pekerjaan akan membimbing karyawan kepada perasaan memiliki pekerjaannya dan perasaan menuju keberhasilan sesuai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong munculnya keterikatan karyawan. Perasaan memiliki terhadap pekerjaan membuat karyawan lebih lekat dengan pekerjaannya, sehingga di dalam menghadapi suatu permasalahan, karyawan akan memiliki energi yang lebih banyak untuk berusaha. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya membuktikan optimisme berhubungan dengan keterikatan individu pada pekerjaannya (Mappamiring & Putra, 2021).

Berbeda dengan hipotesis minor 2, kami menemukan tidak ada hubungan antara *efikasi diri* dengan keterikatan kerja karyawan PT. X. Dengan demikian hipotesis minor 1 dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubianto dan Kembaren (2023) yang menemukan bahwa ada efikasi diri terkait pekerjaan berhubungan dengan keterikatan kerja karyawan yang bekerja secara *telecommuting* selama masa pandemik. Perbedaan hasil ini dimungkinkan karena perbedaan karakteristik pekerjaan dan situasi dimana kedua penelitian ini dilakukan. Pada penelitian Rubianto dan Kembaren (2023) subjek bekerja secara *remote* dan mengalami situasi ketidakpastian dan banyak hambatan selama masa pandemik *COVID*, hal tersebut dimungkinkan sangat memengaruhi tingkat efikasi diri karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Bandura, efikasi diri terkait dengan keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di kantor dalam situasi yang normal. Penelitian selanjutnya perlu melakukan kajian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan faktor situasional yang mungkin dapat memengaruhi hubungan antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja.

Tidak adanya hubungan antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya faktor lain yang menjelaskan hubungan atau memediasi kedua variabel tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani dan Nugroho (2019) menemukan bahwa hubungan antara efikasi diri terkait pekerjaan dengan keterikatan kerja dimediasi oleh iklim pengelolaan sumber daya manusia diorganisasi, dimana efikasi diri terkait pekerjaan akan berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap iklim manajemen sumber daya manusia di organisasi yang pada gilirannya berhubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme terkait pekerjaan memberikan sumbangsih lebih tinggi pada keterikatan kerja dibandingkan efikasi diri. Hal tersebut menunjukkan bahwa optimisme karyawan PT. X terhadap pekerjaannya lebih efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja dibandingkan efikasi diri dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, pertama, sampel penelitian relatif homogen karena hanya diambil dari satu organisasi sehingga generalisasi hasil penelitian sangat terbatas. Kedua, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terutama pada hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja yang mungkin dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik pekerjaan. Selain itu, penelitian lain juga menemukan adanya variabel lain yang merantai hubungan kedua variabel tersebut. Akan tetapi penelitian ini tidak mengkaji variabel lain yang mungkin menjelaskan hubungan tidak langsung (memediasi) hubungan antara optimisme dan efikasi diri dengan keterikatan kerja.

Implikasi hasil penelitian

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen organisasi atau konsultan dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan dengan cara meningkatkan optimisme pada karyawan terkait dengan pekerjaannya dengan cara memberikan fasilitas yang mendukung keberhasilannya dalam menjalankan tugas, penguatan pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan transparan serta memberikan persuasi positif untuk menanamkan harapan akan masa depan organisasi yang lebih baik

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan pada karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *efikasi diri* dan *optimisme* dengan keterikatan kerja. Variabel efikasi diri dan optimisme terkait pekerjaan secara sama-sama

memberikan sumbangan efektif sebesar 7 % terhadap keterikatan kerja. Artinya masih ada sekitar 99,93% sumbangan dari variabel lainnya. Hasil analisis data secara parsial juga menunjukkan bahwa hanya variabel optimisme yang berhubungan secara keterikatan kerja. Dengan demikian optimisme memberikan sumbangsiah lebih tinggi pada keterikatan kerja dibandingkan efikasi diri. Hal tersebut menunjukkan bahwa optimisme karyawan PT. X dalam bekerja terhadap pekerjaannya lebih efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja dibandingkan efikasi diri dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Hamid, Z., Kundi, Y. M., & Hamawalawi, E. El. (2022). The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviours. *NPOs: The role of work engagement*, 33, 109–129. <https://doi.org/DOI: 10.1002/nml.21505>
- Ariani, A. & Nugroho, Y. A. (2020). Pengaruh occupational self-efficacy terhadap work engagement yang dimediasi oleh human resource development climate di PT Olympic Bangun Persada. *Jurnal Manajemen*, 16(2). 167-179. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i2.896>
- Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 4(1), 1-14.
- Avey, J., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees Helppositive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviours. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Volume 44(1). 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P., 2010. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*, pp: 181-196. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change. *Psychology Review*, 84(2), 191-215. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Chaudary, R., Rangnekar, S., & Barua, M.K. (2012). Impact of occupational self-efficacy on employee engagement: an Indian perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2).329-338.
- Carnegie, D 2012. *What drives employee engagement and why It matters*. US: Dale Carnegie & Associates
- Carver, C. S., & Scheier, M.F. 2002. *Optimism*. Edited by Snyder dan Lopez, *handbook of positive psychology*, pp: 231-243. New York: Oxford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). *Optimism, Pessimism, and Self-Regulation*. In E. C. Chang, *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 31-51). Washington, DC: American Psychological Association.
- Christian, F., Hastjarjo, T.D., Ancok, D., & Meiyanto, S. (2013). *Sumber daya sumber daya organisasional dan sumberdaya-sumberdaya psikologis yang mempengaruhi keterikatan kerja perawat*. Disertasi Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3). 499-512. [1:10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499)
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.A. 2017. *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Gallup. 2006. Gallup study: *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. The gall up management journal. Edisi: 12 Oktober 2006. Tersedia pada:<http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>. 6 November 2013, 12:34.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H.Jr., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes*. 14th Edition. New York: Mc Graw-Hill.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its effect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224-229.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city woman. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi* Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Balsiene, R. R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 236-249. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2017-0317>
- Rayton, B., Dodge, T., Analeze, G. D., Marks, dan Spencer. 2012. *The Evidence: Employee Engagement Task Force "Nailing The Evidence" Workgroup*, pp: 4-5. UK: University of Bath School of Management.
- Robinson, D., Perryman, S & Hayday, S. 2004. *The drivers of employee engagement*, pp: 9-23. UK: The Institute for Employment Studies.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *The Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/10690727042702>
- Rubianto, L. & Kembaren, E. M. Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement in telecommuting employees during the covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 13-18. 10.22219/jipt.v11i1.21329
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: preliminary manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. 10.1037//0278-6133.4.3.219
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Tariq, M.N., Ramzan, M & Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711. 10.33166/ACDMHR.2020.02.003
- Terry, G.R., & Rue, L.W. 2005. *Dasar-dasar manajemen*, pp: 74. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vance, R.J. 2006. *Employee engagement and commitment: a guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*, pp: 5-21. United States of America: The SHRM Foundation.

-
- Valentino, R. & Himam, F. (2013). *Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karir karyawan PKWT perusahaan X*. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Wellins, R.S., Bernthal, P & Phelps, M. (2008). *Employee engagement: the key to realizing competitive advantage*, pp: 2-27. Development Dimensions International (DDI) Inc.
- Zhu, L.-L., Wang, H.-J., Xu, Y.-F., Ma, S.-T., & Luo, Y.-Y. (2023). The effect of work engagement and perceived organizational support on turnover intention among nurses: a meta-analysis based on the price-mueller model. *Journal of Nursing Management*, 1-14. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>.