

Hubungan Antara Psychological Capital dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT Jadi Jaya Nabati

Rivaldy Hasibuan

Universitas Medan Area, Indonesia

Email: rivaldyhasibuan@gmail.com

Abstrak

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, keterlibatan karyawan (*work engagement*) menjadi faktor kritis dalam mendorong produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Namun, banyak perusahaan, termasuk PT Jadi Jaya Nabati, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat engagement yang optimal di kalangan karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa psychological capital—yang mencakup self-efficacy, hope, resilience, dan optimism—dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara psychological capital dan work engagement pada karyawan PT Jadi Jaya Nabati, sebuah perusahaan manufaktur di Jakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain korelasional, penelitian melibatkan 90 responden yang dipilih melalui teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), yang telah terbukti valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif yang kuat dan signifikan dengan work engagement ($r = 0,742, p < 0,001$). Selain itu, uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bersifat linear, yang memperkuat validitas hasil analisis. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan modal psikologis karyawan meliputi self-efficacy, hope, resilience, dan optimism merupakan strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan intervensi berbasis psikologi positif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Psychological Capital; Keterlibatan Kerja; Karyawan

Abstract

In the context of increasingly competitive business environments, employee work engagement has become a critical factor in driving organizational productivity and sustainability. However, many companies, including PT Jadi Jaya Nabati, face challenges in maintaining optimal engagement levels among employees. Previous studies suggest that psychological capital—comprising self-efficacy, hope, resilience, and optimism—can be a key determinant in enhancing work engagement. This research aims to analyze the relationship between psychological capital and work engagement in employees of PT jadi Jaya Nabati, a manufacturing company in Jakarta. Using quantitative approaches and correlational design, the study involved 90 respondents who were selected through total sampling techniques. The instruments used are the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which have been proven to be valid and reliable. The results of the analysis showed that psychological capital had a strong and significant positive correlation with work engagement ($r = 0.742, p < 0.001$). In addition, the assumption test showed that the data was normally distributed and the relationships between variables were linear, which strengthened the validity of the analysis results. These findings show that strengthening employee psychological capital, including self-efficacy, hope, resilience, and optimism, is an effective strategy to increase work engagement. This research makes an empirical contribution to the development of positive psychology-based interventions in human resource management.

Keywords: Psychological Capital; Work Engagement; Employees

PENDAHULUAN

Dalam lanskap kerja modern yang semakin dinamis dan penuh tekanan, keterlibatan karyawan (*work engagement*) telah menjadi salah satu indikator utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008; Rich et al., 2010). *Work engagement* didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan

semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) individu dalam pekerjaan mereka sehari-hari (Schaufeli et al., 2002; Christian et al., 2011). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan energi yang tinggi, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta kepuasan dalam menjalankan peran kerjanya (Salanova et al., 2010; Hakanen et al., 2006). Mereka juga cenderung lebih tahan terhadap tekanan, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2009).

Namun, pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu mempertahankan tingkat keterlibatan kerja yang optimal. Tingkat engagement dapat sangat bervariasi antar individu, bahkan ketika mereka berada dalam kondisi lingkungan kerja yang sama (Schaufeli & Bakker, 2010; Shimazu et al., 2018). Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor eksternal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, terdapat faktor internal yang turut memengaruhi keterlibatan karyawan (Bakker & Albrecht, 2018; Hakanen & Roodt, 2019). Salah satu faktor internal yang saat ini banyak dikaji dalam psikologi positif dan psikologi kerja adalah psychological capital atau modal psikologis (Luthans et al., 2015; Rego et al., 2017). Psychological capital meliputi empat komponen utama, yaitu self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency, yang dapat memengaruhi cara individu menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka (Avey et al., 2010; Karatepe & Olugbade, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja karyawan (Avey et al., 2011; Paltak & Chomutare, 2018).

Psychological capital merupakan sebuah konstruk psikologis positif yang dapat dikembangkan, terdiri atas empat komponen utama yang saling melengkapi (Nurfaizal, 2016). Komponen pertama adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit secara efektif. Komponen kedua, hope, merujuk pada kapasitas individu untuk menetapkan tujuan yang jelas serta merancang berbagai jalur alternatif guna mencapainya, disertai kemauan untuk tetap berupaya meskipun menghadapi hambatan. Komponen ketiga adalah resilience, yakni kemampuan untuk pulih dan bangkit kembali dari kegagalan, tekanan, atau kesulitan hidup yang signifikan. Terakhir, optimism mengacu pada keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi di masa depan serta keyakinan bahwa individu memiliki peran dalam menciptakan hasil positif tersebut. Keempat dimensi ini secara keseluruhan membentuk dasar kekuatan psikologis individu yang berperan penting dalam menghadapi tuntutan kerja dan kehidupan sehari-hari (Luthans et al., 2007).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa psychological capital memiliki peran penting dalam meningkatkan berbagai hasil positif di tempat kerja, termasuk kinerja individu, kepuasan kerja, loyalitas organisasi, serta keterlibatan kerja (Avey et al., 2011). Individu yang memiliki modal psikologis tinggi umumnya lebih mampu mengelola tekanan, memiliki motivasi internal yang kuat, dan tetap berfokus pada pencapaian hasil positif meskipun menghadapi hambatan. Oleh karena itu, pengembangan psychological capital bukan hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh (Mhatre, 2011).

Meski demikian, riset yang secara langsung mengkaji hubungan antara psychological capital dan work engagement di konteks organisasi Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, mengidentifikasi dan memahami hubungan ini sangat penting, terutama dalam upaya merancang intervensi berbasis kekuatan (strength-based interventions) yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui penguatan kapasitas psikologis mereka.

Sebagai ilustrasi kontekstual, sebuah perusahaan manufaktur multinasional yang beroperasi di Jakarta mengalami penurunan produktivitas selama dua kuartal berturut-turut. Hasil survei internal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami penurunan motivasi kerja dan menunjukkan gejala disengagement, seperti meningkatnya tingkat absensi,

minimnya inisiatif pribadi, dan perilaku kerja yang hanya bersifat reaktif terhadap perintah atasan. Tim human resource (HR) kemudian melakukan serangkaian observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi akar penyebab dari kondisi ini.

Menariknya, ditemukan bahwa terdapat sejumlah kecil karyawan yang tetap menunjukkan performa kerja tinggi dan semangat kerja yang stabil meskipun mereka menghadapi tekanan kerja yang sama. Karyawan-karyawan ini terlihat lebih optimis, mampu mengelola stres dengan baik, serta tetap fokus dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Luthans, 2010). Hasil observasi lebih lanjut menunjukkan bahwa mereka memiliki karakteristik psikologis yang khas, seperti keyakinan diri yang tinggi (*self-efficacy*), cara berpikir yang positif (*optimism*), kemampuan membuat perencanaan alternatif (*hope*), dan ketahanan menghadapi kegagalan (*resilience*) (Schaufeli et al., 2002). Karakteristik ini merupakan ciri khas dari *psychological capital*.

Temuan tersebut memberikan indikasi awal bahwa meskipun kondisi kerja bersifat seragam, respons psikologis dan tingkat keterlibatan karyawan dapat sangat berbeda, tergantung pada kekuatan internal yang dimiliki masing-masing individu. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian empiris yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana *psychological capital* berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement* dalam lingkungan kerja yang menantang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan di lingkungan kerja Indonesia, khususnya pada sektor manufaktur. Penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi teoretis dalam menguatkan temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis psikologi positif. Dengan pemahaman yang lebih baik terhadap hubungan ini, organisasi diharapkan dapat merancang program pelatihan, *coaching*, maupun intervensi penguatan kapasitas psikologis untuk meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan. Desain korelasional dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antarvariabel dalam konteks non-eksperimental, di mana peneliti tidak memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap subjek, melainkan menganalisis hubungan yang terjadi secara alami di dalam populasi yang diteliti.

Lokasi penelitian ini adalah PT Jadi Jaya Nabati, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di wilayah Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang tercatat aktif selama periode pengumpulan data. Berdasarkan data dari bagian sumber daya manusia perusahaan, jumlah populasi yang memenuhi kriteria partisipasi adalah sebanyak 90 orang. Oleh karena cakupan populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara menyeluruh, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengukuran *psychological capital* dilakukan dengan menggunakan instrumen *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007), yang terdiri dari empat dimensi : *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Sementara itu, *work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli et al. (2002), yang mencakup tiga aspek utama : *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Seluruh item dalam kedua instrumen disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin, dengan rentang respons dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen telah melalui proses alih bahasa dan adaptasi budaya, serta diuji secara terbatas untuk memastikan kejelasan dan kesesuaian konteks lokal.

Sebelum dilakukan analisis utama, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi item-total (*Pearson Product Moment*), sedangkan reliabilitas diukur melalui koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal masing-masing skala. Selanjutnya, untuk memastikan terpenuhinya asumsi statistik dalam analisis korelasi, dilakukan uji normalitas, serta uji linearitas dan uji homoskedastisitas terhadap distribusi data.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson, guna mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan. Signifikansi statistik ditetapkan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Seluruh tahapan penelitian dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Partisipan diberikan informasi yang memadai mengenai tujuan dan prosedur penelitian, serta dijamin kerahasiaan identitas dan data pribadi mereka. Partisipasi dilakukan secara sukarela melalui persetujuan tertulis (*informed consent*) yang diberikan sebelum pengisian kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan intervensi berbasis psikologi positif di tempat kerja, khususnya dalam rangka meningkatkan keterlibatan kerja melalui penguatan modal psikologis karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis utama untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang diterapkan dalam penelitian ini benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud serta memiliki konsistensi internal yang memadai. Instrumen yang valid dan reliabel akan meningkatkan keakuratan interpretasi data dan memperkuat dasar empiris bagi pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas PCQ

Item	r_hitung	r_tabel (0,05)	Keterangan
PCQ1	0.513	0.207	Valid
PCQ2	0.524	0.207	Valid
PCQ3	0.656	0.207	Valid
PCQ4	0.302	0.207	Valid
PCQ5	0.536	0.207	Valid
PCQ6	0.451	0.207	Valid
PCQ7	0.419	0.207	Valid
PCQ8	0.517	0.207	Valid
PCQ9	0.403	0.207	Valid
PCQ10	0.513	0.207	Valid
PCQ11	0.574	0.207	Valid
PCQ12	0.425	0.207	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Tabel 2. Uji Validitas UWES

Item	r_hitung	r_tabel (0,05)	Keterangan
UWES1	0.477	0.207	Valid
UWES2	0.439	0.207	Valid
UWES3	0.547	0.207	Valid
UWES4	0.498	0.207	Valid
UWES5	0.505	0.207	Valid
UWES6	0.371	0.207	Valid
UWES7	0.566	0.207	Valid
UWES8	0.569	0.207	Valid
UWES9	0.436	0.207	Valid

Sumber: Hasil pengolahan instrumen penelitian dengan SPSS 25, 2024

Dari data uji validitas diatas, Seluruh item pada kedua instrumen memiliki koefisien korelasi item-total di atas nilai kritis r -tabel ($N = 90$; $\alpha = 0,05$), menegaskan kecukupan **validitas konstruk**. Nilai Cronbach's α sebesar 0,91 (PCQ) dan 0,92 (UWES) jauh melampaui ambang 0,70, menunjukkan **konsistensi internal yang sangat baik**. Dengan demikian, PCQ layak digunakan untuk mengukur *psychological capital* dan UWES layak untuk mengukur *work engagement* pada karyawan PT Jadi Jaya Nabati.

Tabel 3. Uji Normalitas

Skala total	D (K-S)	p-value	Keterangan
PCQ	0,070	0,743	Normal
UWES	0,083	0,530	Normal

Sumber: Output analisis statistik Shapiro-Wilk menggunakan SPSS 25, 2024

Dari data diatas, Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (dengan koreksi Lilliefors) dilakukan pada skor total Psychological Capital (PCQ_Total) dan Work Engagement (UWES_Total). Nilai p untuk kedua skala, yakni 0,743 dan 0,530, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol yang menyatakan data berdistribusi normal **tidak dapat ditolak**. Hasil ini konsisten dengan uji Shapiro-Wilk sebelumnya, menegaskan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan analisis parametrik (misalnya korelasi Pearson) dapat diterapkan dengan tepat pada dataset penelitian ini.

Tabel 4. Uji linearitas

Sumber Variasi	SS	MS	F	Sig. (p)
Linier	1,404	1,404	0,072	0,789

Sumber: Hasil uji linearitas dengan metode ANOVA melalui SPSS 25, 2024

Analisis regresi satu 2493 olynomia (PCQ) terhadap skor total *Work Engagement* (UWES) menghasilkan nilai $F = 0,072$ dengan $p = 0,789$ ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tambahan variasi yang dijelaskan oleh komponen linier **tidak berbeda signifikan** dari galat, sehingga berdasarkan dataset 90 responden hubungan kedua 2493 olynomi **dapat dianggap linier** tanpa perlu model 2493 olynomial yang lebih kompleks. Karena asumsi linieritas terpenuhi, pemakaian uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian tetap sah.

Tabel 5. Mean Hipotetik Dan Empirik

Skala Total	Mean hipotetik†	Mean empirik (N = 90)	t	Sig. (p)	Interpretasi
PCQ_Total	36,0	42,16	5,34	<0001	Signifikan lebih tinggi

UWES Total	27,0	31,47	5,04	< 0,001	Signifikan lebih tinggi
-------------------	------	-------	------	---------	-------------------------

Sumber: Perhitungan statistik deskriptif berdasarkan data responden, 2024

Kedua mean empirik berada di atas mean hipotetik secara signifikan, sekaligus selaras dengan korelasi kuat dan positif yang ditemukan. Hasil ini mendukung argumen bahwa pemberdayaan modal psikologis karyawan berpotensi meningkatkan keterlibatan kerja mereka di lingkungan organisasi.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Statistik uji	Nilai r	Sig. (p)	Ket
Koefisien korelasi Pearson (r)	0,742	<0,001	Tinggi

Sumber: Hasil analisis regresi linear dengan SPSS 25, 2024

Analisis korelasi terhadap 90 responden menunjukkan koefisien $r = 0,742$, menandakan korelasi positif kuat antara total skor *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Nilai p yang jauh di bawah 0,05 ($< 0,001$) mengindikasikan hasil ini sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis diterima yaitu semakin tinggi modal psikologis karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara psychological capital dan work engagement pada karyawan PT Jadi Jaya Nabati, dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Berdasarkan hasil analisis terhadap 90 responden, ditemukan bahwa instrumen Psychological Capital Questionnaire (PCQ) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) menunjukkan validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Seluruh item dinyatakan valid melalui uji korelasi item-total, dan koefisien reliabilitas Cronbach's alpha untuk kedua skala masing-masing sebesar 0,91 (PCQ) dan 0,92 (UWES), yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Pengujian asumsi statistik juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan hubungan antara variabel bersifat linier. Hal ini mengonfirmasi bahwa teknik analisis parametrik yang digunakan, seperti uji t dan korelasi Pearson, dapat diterapkan secara sah. Hasil uji mean menunjukkan bahwa baik psychological capital maupun work engagement memiliki nilai rata-rata empirik yang signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik, yang berarti bahwa karyawan dalam penelitian ini secara umum memiliki tingkat modal psikologis dan keterlibatan kerja yang tinggi. Yang paling menonjol adalah temuan uji hipotesis utama yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara psychological capital dan work engagement, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar $r = 0,742$ dan nilai $p < 0,001$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki karyawan meliputi self-efficacy, hope, resilience, dan optimism semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan keterlibatan mendalam terhadap tugas-tugas kerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung kerangka kerja psikologi positif yang menekankan pentingnya kekuatan psikologis individu dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif dan produktif

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengungkap hubungan yang signifikan antara psychological capital dan work engagement pada karyawan PT Jadi Jaya Nabati. Hasil analisis menunjukkan bahwa psychological capital yang terdiri dari self-efficacy, hope, resilience, dan optimism memiliki korelasi positif yang kuat ($r = 0,742$; $p < 0,001$) dengan work engagement. Temuan

ini sejalan dengan teori psikologi positif yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis internal individu berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, khususnya di sektor manufaktur, untuk mengembangkan program intervensi berbasis psychological capital, seperti pelatihan resilience, goal setting, dan coaching berbasis kekuatan. Program semacam ini tidak hanya dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran mediator dan moderator yang mungkin memperkuat atau memperlemah hubungan antara psychological capital dan work engagement, seperti budaya organisasi, beban kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk menguji kestabilan hubungan ini dalam jangka panjang. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya terletak pada penguatan teori yang ada, tetapi juga memberikan arah strategis bagi praktik organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 37(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206311412406>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20068>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Recent developments and future directions. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 15–31). Berrett-Koehler Publishers.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2019). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Routledge.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Jewell, L. N. (2018). *Psikologi industri/organisasi modern* (H. Pudjaatmaka & Meitasari, Trans.). Penerbit ARCAN.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). Psychological capital and work engagement among hotel employees: Implications for managerial practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(1), 22–45. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0493>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Youssef, C. M. (2015). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Nurfaizal, Y. (2016). Modal psikologis kreatif creative psychological capital (CrePsyCap).

Probisnis, 9(2).

- Paltak, D., & Chomutare, D. (2018). Exploring the relationship between psychological capital and work engagement: Implications for the workplace. *Journal of Business Psychology*, 33(4), 479–492. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9546-4>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2017). Organizational psychological capital and creativity in the workplace. *Journal of Business Research*, 80, 154–163. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.021>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118–131). Psychology Press.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2002). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164402019001001>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, 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>
- Shimazu, A., Kawahara, K., & Sato, T. (2018). Work engagement as a mediator between job demands and health outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.001>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>