

## Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang

Dhanisa Khaira<sup>a\*</sup>, Reza Fahlevi<sup>b</sup>, Debora Basaria<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Corresponding Author:

<sup>a</sup>dhanisa.705210364@stu.untar.ac.id

### ABSTRAK

PT X merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur dan berlokasi di Tangerang. Perkembangan PT X tidak luput dari peran sumber daya manusianya untuk dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Untuk itu, sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan dan memegang peranan yang penting sebab akan berpengaruh kepada perkembangan dan produktivitas organisasi. Pada PT X Sebagian karyawan menunjukkan bahwa sangat menikmati pekerjaannya, bahkan beberapa dari mereka merasa sangat bangga dan terikat, namun beberapa lainnya terlihat kurang bersemangat ketika bekerja. *Work engagement* merupakan salah satu hal yang mempengaruhinya. *Work engagement* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan secara psikologis merasa terikat dan terhubung dengan pekerjaannya, *Work engagement* dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan juga *absorption*. Penelitian ini, bertujuan untuk melihat gambaran *work engagement* pada karyawan di PT X dengan menggunakan metode kuantitatif. Data partisipan diperoleh melalui kuisioner *utrech work engagement scales* yang terdiri dari 17 butir (UWES-17). Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 106 karyawan di PT X yang berusia 21-55 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT X tergolong tinggi ( $M = 4.83$ ), dan memiliki skor yang tinggi pada setiap dimensinya dengan skor tertinggi pada dimensi *dedication* ( $M = 5.21$ ), *vigor* ( $M = 4.84$ ), dan *absorption* ( $M = 4.43$ ). Hasil tersebut menunjukkan sebagian karyawan PT X memiliki *work engagement* yang tinggi. Sehingga, dapat memberikan dampak positif untuk keberhasilan Perusahaan.

**Kata Kunci :** Work Engagement, Karyawan, Perusahaan Manufaktur

### ABSTRACT

PT X is one of the largest companies in Indonesia engaged in manufacturing and is located in Tangerang. The development of PT X does not escape the role of its human resources in being able to continue to compete with other similar companies. For this reason, human resources are an asset for the Company and play an important role because they will affect the development and productivity of the organization. At PT X, some employees show that they enjoy their work, and some of them feel very proud and attached, but others look less excited when working. *Work engagement* is one of the things that influence it. *Work engagement* is defined as the extent to which employees psychologically feel bound and connected to their work. *Work engagement* is characterized by *vigor*, *dedication*, and *absorption*. This study uses quantitative methods to look at *work engagement* in employees at

PT X. Participant data was obtained through the Utrecht Work Engagement Scales questionnaire consisting of 17 items (UWES-17). Participants in this study amounted to 106 employees at PT X aged 21-55 years. The results showed that PT X employees were classified as high ( $M = 4.83$ ) and had high scores in each dimension, with the highest scores in the dimensions of dedication ( $M = 5.21$ ), vigor ( $M = 4.84$ ), and absorption ( $M = 4.43$ ). These results show that some PT X employees have high work engagement. Thus, it can have a positive impact on the success of the Company.

**Keywords :** Work Engagement, Employees, Manufacturing Company

## PENDAHULUAN

Terbentuknya suatu perusahaan tentunya tidak akan lepas dari keterlibatan sumber daya manusia. Untuk itu, bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Disamping canggihnya kemajuan teknologi yang berkembang pesat, sumber daya manusia akan tetap menjadi hal yang utama untuk pergerakan sebuah organisasi dan belum dapat digantikan oleh canggihnya sistem sampai dengan saat ini. Di Indonesia, industri manufaktur mengalami perkembangan yang sangat pesat (Ananda et al., 2023). Perusahaan manufaktur menurut CIRP 1983 Perusahaan Manufaktur merupakan satu rangkaian kegiatan yang meliputi sebuah desain produk, pemilihan barang, perencanaan, manufaktur atau pembuatan, jaminan kualitas, manajemen dan penjualan yang dilakukan oleh perusahaan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Sumber daya manusia merupakan landasan berdirinya suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh pada kemajuan, produktivitas, dan *output* suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang ada di dalam perusahaan dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari & Suwandana, 2016). Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work engagement*. (Dessler & Pearson, 2017), karyawan yang merasa terikat lebih mengalami konektivitas tinggi dengan tugas-tugas mereka, sehingga mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan yang terkait dengan tugas atau pekerjaan mereka. *Work engagement* atau keterikatan kerja merupakan keadaan psikologis pekerja yang ditandai dengan adanya vigor (semangat), dedication (pengabdian), dan juga absorption (penghayatan) dalam pekerjaan atau organisasi mereka (Malau, 2022). *Work engagement* dapat dikatakan juga sebagai sejauh mana karyawan terlibat, terhubung, dan berkomitmen secara psikologis untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Dessler & Pearson, 2017). Singkatnya, *work engagement* dapat diartikan sebagai sejauh mana individu merasa terikat dengan pekerjaannya. *Work engagement* memiliki tiga karakteristik, antara lain: (1) *Vigor*, yang ditandai dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental saat bekerja, selain itu juga ditandai dengan keinginan untuk memberikan usaha serta memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan yang ada, (2) *Dedication*, ditandai dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan juga tantangan, (3), *Absorption*, yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan perasaan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu berjalan terasa cepat. Terdapat beberapa faktor yang mendukung *work engagement* antara lain *job resources* (sumber pekerjaan) dan *personal resources* (personal resources).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pri, 2017), menunjukkan bahwa karyawan yang merasa engaged dapat memberikan dampak keberhasilan pada perusahaan. Selain itu, penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada hasil kinerja karyawan (Rahayuningsih, 2022). Peneliti melakukan penelitian ini guna melihat gambaran tingkat *work engagement* di PT X. Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi menunjukkan ciri-ciri berikut: (1) fokus dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, (2) merasa terikat atau bagian dari tim dan merasa sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, (3) tidak merasa membuat lompatan adalah sebuah tekanan dan selalu merasa mampu dalam pekerjaannya, (4) bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan dewasa.

Peneliti melakukan penelitian di salah satu unit pabrik dari PT X yang berlokasi di daerah Tangerang. PT X merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang termasuk ke dalam perusahaan manufaktur. Pada PT X peneliti melihat adanya isu menarik di PT X, dimana beberapa karyawan menunjukkan sangat bersemangat dan menikmati pekerjaannya, namun beberapa lainnya tampak tidak efektif saat bekerja diantaranya sering mengobrol hal lain diluar dari pekerjaan saat jam kerja, tampak tidak semangat, dan sangat bergegas pulang ketika memasuki waktu pulang. Seperti yang disebutkan oleh Scheneider et al (2018), bagi suatu organisasi menilai tingkat *work engagement* karyawan merupakan hal yang penting, karena hal tersebut berkaitan dengan kinerja keuangan suatu organisasi. Terlebih PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia, yang telah berdiri lama dan sampai saat ini masih dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenis. Untuk itu, peneliti ingin melihat seberapa jauh para karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya dilihat dari ketiga aspek *work engagement*.

## METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan alat ukur Utrecht Work engagement Scale (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli yang berisi 6 butir item *Vigor*, 6 butir item *Absorption* dan 5 butir item *Dedication* (Balaka, 2022). Dalam pengambilan data teknik yang digunakan merupakan *non-probability sampling*, lebih spesifiknya yaitu *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan data yang didasari oleh kemudahan, dan ketersediaan responden untuk mengisi kuisisioner. Penyebaran kuisisioner menggunakan Google Form secara online yang dibantu dan juga menggunakan angket. Peneliti berhasil mengumpulkan 106 partisipan yang merupakan karyawan PT X dengan rentang usia 21 sampai dengan 56 tahun.

Penelitian ini menggunakan alat ukur UWES-17 dan menggunakan skala *Likert* yang dimulai dari 0 (tidak pernah sama sekali) sampai dengan 6 (setiap hari). Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dari setiap dimensi *Work engagement* dan menunjukkan hasil yang baik. *Cronbach's Alpha* dari dimensi *Vigor* menunjukkan hasil sebesar 0.855, dimensi *dedication* sebesar 0.878 dan dimensi *Absorption* yaitu sebesar 0.703. Gambaran partisipan terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama masa kerja.

**Tabel 1. Gambaran Partisipan**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	97 91.5

	Perempuan	9	8.5
Usia	21 - 30 tahun	22	20.8
	31 - 40 tahun	30	28.3
	41 - 50 tahun	22	20.8
	> 50 tahun	32	30.2
Masa Kerja	< 5 tahun	10	9.4
	5 - 10 tahun	13	12.3
	10 - 15 tahun	30	28.3
	> 15 tahun	53	50.0
	Total	106	100

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah Gambaran Work engagement pada Karyawan di PT X, berdasarkan skala alat ukur 0 - 6 *UWES-17* diperoleh mean sebesar 3. Pada dimensi Vigor menunjukkan rata-rata tinggi (M = 4,847), nilai rata-rata pada dimensi Dedication tinggi (M = 5.217) dan dimensi Absorption menunjukkan nilai rata-rata tinggi (M = 4.432). Selanjutnya, peneliti melakukan uji untuk mengetahui nilai rata-rata keseluruhan dari variable work engagement dan menunjukkan hasil 4.832 yang berarti tinggi.

**Tabel 2. Gambaran Work engagement karyawan PT X**

No	Dimensi	Mean	Kategori
1	Vigor	4.84	Tinggi
2	Dedication	5.21	Tinggi
3	Absorption	4.43	Tinggi
	Total	4.83	Tinggi

Untuk mengetahui Gambaran *work engagement* karyawan di PT X pada setiap dimensinya peneliti membagi 3 kategori sebagai berikut: 0 – 2 = rendah, 2,1 – 4 = sedang, dan 4,01 – 6 = tinggi (dapat dilihat di table 3). Jika dilihat dari data yang telah diperoleh, partisipan dalam penelitian ini memiliki Gambaran *work engagement* yang tinggi baik dari dimensi *vigor*, *dedication*, maupun *absorption*. Dari penelitian ini ditemukan bahwa dari ketiga dimensi *work engagement* yang frekuensi tertinggi dimiliki oleh karyawan pada PT X yaitu dimensi *dedication*, yang mana karyawan merasa bangga atas pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menginspirasi mereka.

Dimensi *work engagement* yang memiliki frekuensi kedua tertinggi pada karyawan PT X adalah *absorption*, menandakan karyawan di PT X merasa waktu cepat berlalu dan menunjukkan penghayatan dalam pekerjaannya. Karena umumnya karyawan yang memiliki dimensi ini mempunyai konsentrasi penuh dan merasa senang akan pekerjaannya.

Selanjutnya diikuti oleh dimensi Vigor, yang berarti karyawan merasa bersemangat, kuat, serta bertenaga dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menghadapi tekanan yang ada di lingkungan pekerjaan mereka.

**Tabel 3. Kategorisasi Work Engagement**

No	Dimensi	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Vigor	Rendah	1	0.9
		Sedang	16	15.1
		Tinggi	89	84.0
2	Dedication	Sedang	12	11.3
		Tinggi	94	88.7
3	Absorption	Sedang	36	34.0
		Tinggi	70	66.0

Selain itu, peneliti melakukan analisis tambahan pada beberapa aspek dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Dan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada table 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Nilai Rata-Rata Dimensi Work Engagement Dilihat Dari Beberapa Aspek**

No	Aspek	N	Mean			
			Vigor	Dedication	Absorption	
1	jenis kelamin	Laki - laki	97	4.89	5.26	4.45
		Perempuan	9	4.31	4.66	4.22
		Total	106	4.84	5.21	4.43
2	Usia	21 - 30	22	4.79	4.92	4.21
		31 - 40 tahun	30	4.92	5.34	4.38
		41 - 50 tahun	22	4.83	5.22	4.61
		> 50 tahun	32	4.82	5.28	4.49
		Total	106	4.84	5.21	4.43
3	Masa Kerja	< 5 tahun	10	4.73	4.84	4.16
		5 - 10 tahun	13	4.97	5.10	4.28
		10 - 15 tahun	30	4.95	5.35	4.45
		> 15 tahun	53	4.77	5.23	4.50
		Total	106	4.84	5.21	4.43

Pada hasil tabel 4 ditemukan bahwa pada dimensi *vigor*, laki-laki memiliki rata-rata lebih tinggi daripada jenis kelamin perempuan dengan nilai rata-rata *vigor* 4.89, sedangkan perempuan dengan nilai rata-rata 4.31. Selanjutnya, pada aspek usia, rentang usia 31 – 40 tahun memperoleh hasil rata-rata tertinggi pada dimensi *vigor* yaitu 4.92. Pada usia 41 – 50 tahun memperoleh hasil 4.83 yang tidak jauh berbeda dengan usia > 50 tahun yaitu 4.82. Lalu, hasil rata-rata terendah yaitu 4.79 diperoleh pada usia 21 – 30 tahun. Jika dilihat dari aspek masa kerja, karyawan dengan masa kerja 5 – 10 tahun memiliki nilai rata-rata *vigor* tertinggi yaitu 4.97 dibandingkan karyawan dengan masa kerja < 5 tahun yaitu 4.73, masa kerja 10 – 15 tahun dengan nilai 4.95 dan karyawan dengan masa kerja >15 tahun dengan rata-rata hasil 4.77.

Selanjutnya, pada dimensi *dedication* laki-laki juga memiliki nilai rata-rata lebih tinggi yaitu 5.29 dan perempuan 4.66. Dilihat dari rentang usia 21 – 30 tahun memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 4.92 pada dimensi *dedication*, sedangkan nilai rata-rata tertinggi pada rentang

usia 31 – 40 tahun dengan nilai 5.34 dan disusul oleh usia > 50 tahun dengan nilai 5.28 dan rentang usia 41 – 50 tahun dengan rata-rata 5.22. Selanjutnya, hasil rata-rata dimensi *dedication* dilihat dari masa kerja tertinggi mencapai nilai 5.35 yaitu pada masa kerja 10 – 15 tahun. Tertinggi kedua pada dimensi ini, yaitu pada masa kerja > 15 tahun dengan nilai rata-rata 5.23. Selanjutnya, diikuti oleh masa kerja 5 – 10 tahun dengan nilai rata – rata dan 5.10 untuk masa kerja < 5 tahun sebagai rata-rata nilai terendah pada dimensi *dedication*.

Dan pada dimensi ketiga yaitu *absorption*, pada aspek jenis kelamin laki-laki memperoleh hasil rata-rata 4.45 yang mana lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata perempuan yaitu 4.22. Hasil rata-rata tertinggi dilihat dari aspek usia dengan nilai 4.61 diperoleh pada rentang usia 41 – 50 tahun dan terendah pada rentang usia 21 – 30 tahun dengan nilai rata-rata *absorption* 4.21. Selanjutnya, hasil rata-rata dimensi *absorption* pada rentang usia 31 – 40 tahun memperoleh nilai 4.38 dan pada usia > 50 tahun memperoleh nilai 4.49. Pada aspek masa kerja hasil rata-rata tertinggi menunjukkan nilai 4.50 yaitu pada masa kerja > 15 tahun untuk dimensi *absorption*. Selanjutnya, 10 – 15 tahun masa kerja dengan nilai 4.45 dan 5 – 10 yaitu 4.28. Hasil nilai rata-rata terendah dimensi *absorption* diperoleh dengan nilai 4.16 yaitu pada masa kerja < 5 tahun.

Selanjutnya, peneliti juga melihat gambaran *work engagement* dilihat dari beberapa aspek menggunakan metode *mann whitney* untuk jenis kelamin dan *kruskall* untuk usia dan masa kerja menggunakan aplikasi *SPSS versi 29*. Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil sig.(2-tailed) 0.033. Karena sig < 0.05, maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara subyek laki-laki dan subyek perempuan. Subyek laki-laki memperoleh mean = 55.44 dan Perempuan = 32.56. Lebih jelasnya, dapat dilihat di tabel 5.

**Tabel 5. Gambaran Work Engagement Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel		N	Mean	Sig
<i>Work engagement</i>	Laki - laki	97	55.44	.033
	Perempuan	9	32.56	

Berdasarkan usia, diperoleh hasil sig. 0.355, maka dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* yang signifikan dari perbedaan usia. Pada usia 21 – 30 tahun memiliki mean = 43.14 , usia 31 - 40 tahun memiliki mean 55.80 , usia 41 – 50 tahun memiliki mean = 57.91 dan usia > 50 tahun memiliki mean = 55.44. Lebih jelasnya, dapat dilihat di tabel 6

**Tabel 6. Gambaran Work Engagement Berdasarkan Rentang Usia**

Variabel		N	Mean	Sig
<i>Work engagement</i>	21 - 30 tahun	22	43.14	.355
	31 - 40 tahun	30	55.80	
	41 - 50 tahun	22	57.91	
	> 50 tahun	32	55.44	

Selanjutnya, pada masa kerja, diperoleh hasil sig. 0.422, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan *work engagement* dari lamanya masa kerja. Mean pada masa

kerja < 5 tahun memperoleh hasil = 39.15, pada 5 – 10 tahun memiliki mean = 50.54, sedangkan 10 – 15 memiliki mean = 57.03. Dan pada masa kerja diatas > 15 tahun memiliki mean 54.93. Lebih jelasnya, dapat dilihat di tabel 7

**Tabel 7. Gambaran Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel	N	Mean	Sig
Work engagement	< 5 tahun	10	39.15
	5 - 10 tahun	13	50.54
	10 - 15 tahun	30	57.03
	> 15 tahun	53	54.93
			.422

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan Analisa mengenai *work engagement*, diperoleh Kesimpulan sebagai berikut: secara keseluruhan penelitian ini memperoleh 106 responden yang merupakan karyawan PT X, menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* termasuk dalam kategori tinggi (M = 4.83). Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT X merasa engaged atau terikat dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan dampak positif pada keberhasilan dan produktivitas perusahaan.

Lalu, lebih mengerucut ke masing-masing dimensi dari *work engagement*, dimensi tertinggi yang dimiliki oleh karyawan PT X adalah dimensi *dedication* (M = 5.21) dapat diartikan bahwa karyawan merasa pekerjaannya dapat memberikan inspirasi, membanggakan, menantang dan dilihat sebagai sesuatu yang bermakna bagi mereka. Dimensi *work engagement* yang memiliki skor kedua tertinggi adalah *vigor* (M = 4.84) yang menandakan bahwa karyawan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, tangguh secara mental dan dapat menghadapi tekanan yang ada di tempat kerja. Selanjutnya, adalah dimensi *absorption* (M = 4.43) diartikan karyawan merasa senang dengan pekerjaannya dan berkonsentrasi dalam bekerja sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat.

Jika dilihat dari jenis kelamin, tampak bahwa terdapat perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso et all. (2023), bahwa tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Namun, berdasarkan penelitian (Anggraini & Syakarofath, 2023) menunjukkan hasil serupa yang menyebutkan bahwa *work engagement* pada laki-laki menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal ini, disebabkan oleh konstruksi sosial yang mana perempuan tidak dibentuk untuk mencari nafkah. Namun, pada laki-laki secara sosial difigurkan sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk mencari nafkah, sehingga bagi laki-laki bekerja merupakan hal yang harus mereka lakukan. sehingga, laki-laki cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Pada aspek masa kerja, tampak tidak terdapat perbedaan skor yang signifikan antara masa kerja < 5 tahun, 5 – 10 tahun, 10 – 15 tahun, dan >15 tahun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pri & Zamralita (2017), yang menyebutkan tidak ada perbedaan signifikan ditinjau dari masa kerja. Namun, terdapat perbedaan rata-rata skor yang lebih tinggi karyawan dengan masa kerja > 10 tahun dengan karyawan yang bekerja < 10 tahun. Sama halnya, pada aspek usia juga tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara rentang usia 21 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun, usia 41 – 50 tahun dan pada usia > 50 tahun.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya baik untuk subjek terkait ataupun untuk perusahaan:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh lebih banyak responden agar hasil data yang digunakan lebih akurat
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperkaya penelitiannya dari berbagai aspek, seperti aspek demografis dan menyertakan data perbedaan status pernikahan ataupun latar belakang pendidikan responden
3. Melakukan penelitian lanjutan dari berbagai aspek lainnya yang dapat mempengaruhi *work engagement*
4. Untuk perusahaan, diharapkan dapat membuat program yang dapat dilakukan untuk mempertahankan ataupun meningkatkan *work engagement* karyawan, contohnya dengan meningkatkan kenyamanan pada karyawan baik secara fisik maupun sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, N., Harahap, P., Qadri, F. Al, Yani, D. I., Islam, U., Sumatera, N., Muslim, U., and Al, N. (2023). *Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia*. 4(6), 1444–1450.
- Anggraini, G. A., and Syakarofath, N. A. (2023). Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta? *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 3(1), 12–25.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Malau, J. B. (2022). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara*.
- Pauji, I., and Nurhasanah, N. (2022). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur*. 5(2), 82–92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Pri, R. (2017). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg ( Manufacturing Industry )*. 1(2), 295–303.
- Rahayuningsih, P. (2022). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Pt X Di Kota Padang*. 8.5.2017, 2003–2005. [http://scholar.unand.ac.id/118952/1/Abstrak\\_021058.pdf](http://scholar.unand.ac.id/118952/1/Abstrak_021058.pdf)
- Dessler, G., & Pearson. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson, Cop.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk penelitian dan riset pasar*. Elex media komputindo.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology* (7th ed.). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Ruch, W., Bakker, A. B., Tay, L., & Gander, F. (2022). *Handbook of Positive Psychology Assessment*. Hogrefe Publishing GmbH.
- Santoso, F., Qanita Khodijah, R., Reynaldi, C., & Saraswati, K. D. H. (2023). Gambaran work engagement pada karyawan di perusahaan startup. *Serina*, 1(1). <https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.24549>

- Sinclair, S. (2020, April 30). *Kahn's 3 Dimensions of Employee Engagement: Still Good to Go in 2020?* Talkfreely. <https://www.talkfreely.com/blog/dimensions-of-employee-engagement>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X bandung. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Sari, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 5(5). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/17775>