

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM
MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
DIMODERASI *WORK MEANINGFULNESS*
PADA BANK INDONESIA JAKARTA**

TESIS



Oleh :

Arif Mustaqim

NIM: 20402400490

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM
MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
DIMODERASI *WORK MEANINGFULNESS*
PADA BANK INDONESIA JAKARTA**

Disusun Oleh :

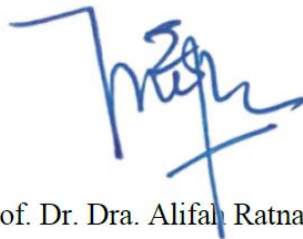
Arif Mustaqim

NIM: 20402400490

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 22 April 2025

Pembimbing



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM
MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
DIMODERASI *WORK MEANINGFULNESS* PADA BANK
INDONESIA JAKARTA**

Disusun oleh:
Arif Mustaqim
NIM: 20402400490

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 1 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.
NIK. 210489019

Penguji I



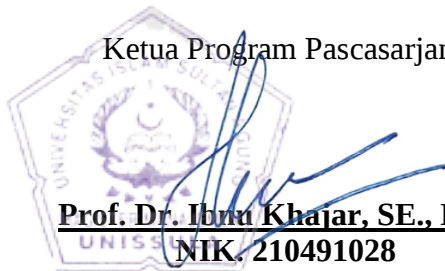
Prof. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D
NIK. 210499043

Penguji II

Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus.
NIK.210498040

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 1 Agustus 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Mustaqim

NIM : 20402400490

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM
MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
DIMODERASI *WORK MEANINGFULNESS*
PADA BANK INDONESIA JAKARTA**

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 1 Agustus 2025

Pembimbing



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.

NIK. 210489019

Yang Menyatakan,



Arif Mustaqim

Nim. 20402400490

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Mustaqim

NIM : 20402400490

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM
MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
DIMODERASI *WORK MEANINGFULNESS*
PADA BANK INDONESIA JAKARTA**

dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti, Non Eksklusif untuk disimpan, dialihmedikan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak fakultas Sekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 1 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Arif Mustaqim

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan Pernah menunda apa yang bisa kamu capai hari ini”

(Anonim).

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”

(Confusius)

““Setiap moment adalah pembelajaran, setiap pengalaman adalah ilmu yang berharga untuk membuat kita menjadi manusia yang lebih baik, jangan pernah berhenti belajar. Masa depan tergantung apa yang kita lakukan pada masa sekarang”

(Anonim)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini, saya persembahkan penelitian tesis ini kepada:

“Bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan dan do’anya, istri dan anak-anakku yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini, kepada saudara dan teman-temanku”

ABSTRAK

Arif Mustaqim. NIM: 20402400490. Peran *Psychological Capital* Dalam Meningkatkan *Work Engagement* Dengan Dimoderasi *Work Meaningfulness* Pada Bank Indonesia Jakarta. Program Magister (S2) Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kinerja individu yang ada dalam suatu organisasi, diantara aspek yang mempengaruhi yaitu adanya keterikatan kerja atau *work engagement*. Adanya *work engagement* menjadikan karyawan menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan. Fenomena yang terjadi di Bank Indonesia Jakarta dari tahun 2021-2023 menunjukkan penurunan persentase *engagement* pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah *psychological capital* dan *work meaningfulness*.

Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* dengan pendekatan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian pegawai Bank Indonesia yang berjumlah 1812 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *proportional random sampling* didapatkan jumlah sampel 100 karyawan. Sumber penelitian terdiri dari data primer (bersumber dari responden karyawan Bank Indonesia) dan data sekunder (data internal dari perusahaan berupa profil, sejarah, visi, misi, tujuan, kebijakan, serta laporan keberlanjutan). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian 1) *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(7,161) > 1,96$. 2) *Work meaningfulness* berperan dalam memediasi pengaruh positif dan signifikan *psychological capital* terhadap *work engagement* dengan nilai P-Values *specific indirect effect* adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(3,228) > 1,96$.

ABSTRACT

Arif Mustaqim. NIM: 20402400490. The Role of *Psychological Capital* in Increasing *Work Engagement* Moderated by *Work Meaningfulness* at Bank Indonesia Jakarta. Master Program (S2) Management, Sultan Agung Islamic University, Semarang.

Among the influencing aspects of individual performance in an organization is work engagement. The existence of *work engagement* makes employees show high commitment and enthusiasm for their work. The phenomenon that occurred at Bank Indonesia Jakarta from 2021-2023 showed a decrease in the percentage of employee engagement. Many factors influence work engagement, one of which is *psychological capital* and *work meaningfulness*.

This research is *ex post facto* research with a quantitative approach. The research population of Bank Indonesia employees was 1812 people. Samples were taken using *proportional random sampling* techniques, resulting in a sample size of 100 employees. Research sources consist of primary data (sourced from Bank Indonesia employee respondents) and secondary data (internal data from the company in the form of profile, history, vision, mission, goals, policies and sustainability reports). The data collection technique uses a questionnaire. In this research, data analysis uses the SEM-PLS method with SmartPLS (*Partial Least Square*) software.

Research results 1) *Psychological capital* has a positive and significant effect on *work engagement* with a P-Values value of $0.000 < 0.05$ and a T-Statistics value $(7.161) > 1.96$. 2) *Work meaningfulness* plays a role in mediating the positive and significant influence of *psychological capital* on *work engagement* with a specific indirect effect P-Value of $0.001 < 0.05$ and a T-Statistics value $(3.228) > 1.96$.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul "Peran *Psychological Capital* Dalam Meningkatkan *Work Engagement* Dengan Dimoderasi *Work Meaningfulness* Pada Bank Indonesia Jakarta". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM. selaku Dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D. dan Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE.,M.Bus. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan.
3. Kedua orang tua penulis, Bapak Djoko Suyanto dan Ibu Djaini yang selalu memberikan dukungan dan doanya.
4. Istri tercinta, Ade Putriani yang selalu mencintai, mendukung dan mendoakan dalam setiap langkah perjalanan kehidupan.
5. Anak-anak tersayang, Tsawab, Shabira dan Shafa yang selalu menjadi obat

lelah dan inspirasi, serta menjadi sumber motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Teman-teman senasib dan seperjuangan, khususnya kelas 80C yang telah memberikan inspirasi.
8. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 1 Agustus 2025



Arif Mustaqim

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. <i>Work engagement</i>	9
2.2. <i>Psychological capital</i>	13
2.3. <i>Work meaningfulness</i>	15
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	19
2.5. Model Empirik Penelitian.....	20
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.3. Sumber dan Jenis Penelitian	24

3.4. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5. Definisi Operasional, Variabel dan Indikator.....	26
3.6. Teknik Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

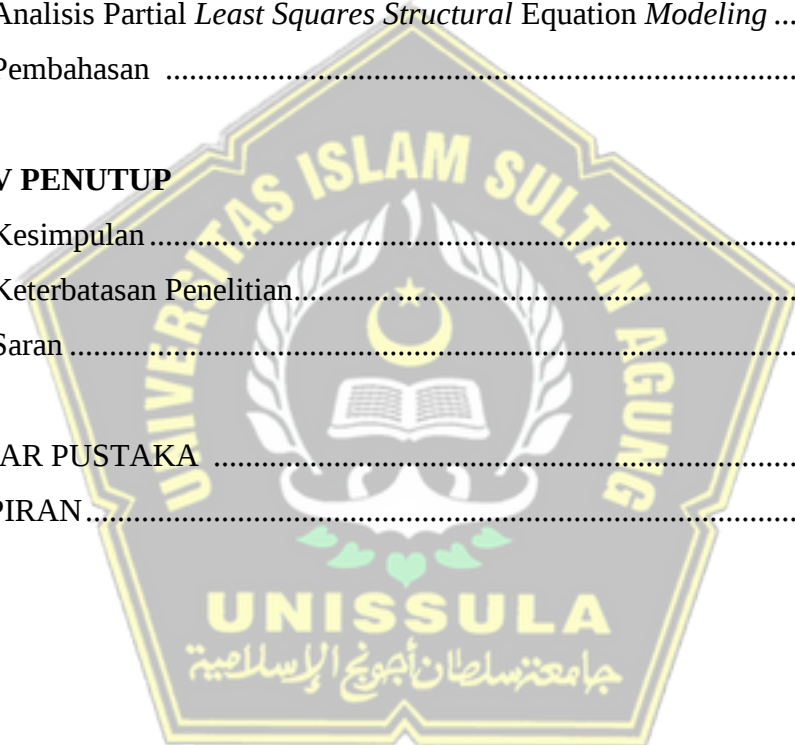
4.1. Deskripsi Pengumpulan Data	32
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	32
4.3. Deskripsi Variabel	33
4.4. Analisis Partial <i>Least Squares Structural Equation Modeling</i>	37
4.5. Pembahasan	45

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	50
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	50
5.3. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA	52
----------------------	----

LAMPIRAN.....	55
---------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Keluar di Bank Indonesia.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Persentase <i>Enggagement</i> Pegawai Bank Indonesia.....	3
Tabel 3.1	Sampel Penelitian	24
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1	Hasil Penyebaran Data.....	32
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	32
Tabel 4.3	Deskripsi <i>Psychological Capital</i> Pegawai Bank Indonesia.....	33
Tabel 4.4	Deskripsi <i>Work Meaningfulness</i> Pegawai Bank Indonesia	34
Tabel 4.5	Deskripsi <i>Work Engagement</i> Pegawai Bank Indonesia	36
Tabel 4.6	Pengujian <i>Convergent Validity (Outer Loading)</i>	38
Tabel 4.7	Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	39
Tabel 4.8	Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Larckel Criterion)</i>	39
Tabel 4.9	Pengujian <i>Discriminant Validity (Average Variance Extracted)</i>	40
Tabel 4.10	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	40
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	42
Tabel 4.12	Nilai <i>R-Square</i>	42
Tabel 4.13	Nilai <i>F-Square</i>	43
Tabel 4.14	<i>Path Coeffisien</i>	44
Tabel 4.16	<i>Spesific Indirect Effect</i>	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka dimensi <i>Work Meaningfulness</i>	17
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	37
Gambar 4.2 <i>Inner Model (Model Struktural)</i>	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian	58
Lampiran 3	Analisa Data.....	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era industri saat ini peran sumber daya manusia menjadi sumber terpenting untuk menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan (Haratua, Thilal & Cahyani, 2023). Keberhasilan perusahaan sangat berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, tanpa pekerja yang kompeten dalam melaksanakan tugas masing-masing, perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan optimal (Yunani et al, 2020). Karena sumber daya manusia bertindak sebagai pelaksana utama aktivitas dan kebijakan operasional sebuah organisasi, perusahaan, badan, atau yang serupa. Dalam organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai target yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja individu yang ada dalam suatu organisasi, diantara aspek yang mempengaruhi yaitu adanya keterikatan kerja atau *work engagement* (Putri et al, 2023).

Work Engagement yaitu keterlibatan kerja mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dengan maksimal dalam menunjukkan ekspresi dalam diri dengan baik, hal tersebut meliputi fisik dan aspek kognitif serta emosional (Riyanto & Helmy, 2020). Dengan cara karyawan menemukan makna dalam pekerjaan sehingga memiliki rasa bangga menjadi bagian dari suatu

organisasi dan berusaha mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan (Riyanto & Helmy, 2020).

Bakker & Leiter (2020) berpendapat, *Work Engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu kondisi positif yang berkaitan dengan beban pekerjaan dan kepuasan serta kesejahteraan yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan. Pengertian *Work Engagement* menurut Aziz & Raharso (2019) adalah konsep dimana karyawan menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga dapat mengekspresikan diri individu dalam bentuk fisik, kognitif dan emosional saat bekerja. Didasarkan pada beberapa definisi *Work Engagement* yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pengertian *Work Engagement* adalah situasi atau keadaan di mana karyawan menunjukkan komitmen, antusiasme, dan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan karyawan. Keterlibatan ini diwujudkan melalui ekspresi fisik, kognitif, dan emosional saat bekerja. Karyawan yang engaged menemukan makna dalam pekerjaan akan memiliki rasa bangga dari dalam diri sendiri karena menjadi bagian dari sebuah organisasi tersebut dan berusaha keras mencapai tujuan serta visi organisasi secara keseluruhan. *Work Engagement* juga dikaitkan dengan keadaan positif, kepuasan, dan kesejahteraan yang dicirikan sebagai energi yang besar dan rasa memiliki yang berpengaruh terhadap pekerjaan.

Menurut Bordon dan Motowidlo (2020), pekerja yang terlibat tidak semata-mata melaksanakan tugas-tugas pokok pekerjaannya, tetapi juga terlibat aktif dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, keterlibatan kerja

dicirikan sebagai energi yang memiliki tingkatan tinggi dan rasa kesetiaan yang kuat terhadap pekerjaan seseorang.

Adapun *gap fenomena* yang peneliti peroleh di Bank Indonesia terkait *work engagement* dapat dilihat dari data jumlah pegawai yang keluar terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Keluar di Bank Indonesia

Keterangan	Tahun		
	2022	2023	2024
Jumlah pegawai	1799	1808	1812
Jumlah pegawai keluar	55	52	62
Persentase pegawai keluar	3,06	2,88	3,42

Sumber: (Bank Indonesia, 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2022 persentase pegawai yang keluar adalah 3,06%, pada tahun 2023 tingkat persentase pegawai yang keluar menurun yaitu 2,88%, sedangkan pada tahun 2024 tingkat persentase pegawai yang keluar naik yaitu 3,42%. Selain data jumlah pegawai yang keluar berdasarkan hasil survey laporan tahunan Bank Indonesia tahun 2024 mengenai *work engagemen* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Persentase *Engagement* Pegawai Bank Indonesia

Tahun	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
2021	14%	84%	2%
2022	11%	81%	8%
2023	9%	76%	15%

Sumber: laporan tahunan bank Indonesia tahun 2024

Data diatas menunjukkan penurunan persentase *engagement* pegawai Bank Indonesia, dimana pada tahun 2021 sebesar 14% turun menjadi 11% ditahun 2022 dan menurun kembali menjadi 9% pada tahun 2023. Hasil ini menunjukkan

bahwa masih sedikit pegawai yang sudah ter-engaged dengan pekerjaannya. Sebab itu *work engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh Bank Indonesia. Banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah *psychological capital*.

Perusahaan dan organisasi memerlukan karyawan yang memiliki *psychological capital* untuk dapat berjalan dengan baik. *Psychological Capital* adalah kapasitas psikologis individu untuk tumbuh dan berkembang, yang ditandai dengan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2023). Pendekatan ini berfokus pada aspek-aspek seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang bertujuan mengoptimalkan potensi individu (Syuhada, 2020).

Luthans (2020) mendefinisikan *psychological capital* sebagai modal psikologi yang penting untuk perkembangan psikologi positif individu, dengan ciri-ciri: (1) kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit (efikasi diri), (2) membuat pernyataan positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme), (3) ketekunan dalam mencapai tujuan dan memimpin jalan menuju tujuan tersebut (harapan), serta (4) kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan (ketahanan). Dari definisi *psychological capital* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* adalah kondisi psikologis positif individu yang mengoptimalkan potensi diri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hal ini meliputi aspek-aspek seperti *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan diri.

Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimisme* dan *hope* (Bakker, 2022), namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah dan belum diukur secara terpadu melalui satu konstruk inti seperti *psychological capital*. Berdasarkan alasan yang telah disebutkan diatas maka peneliti merasa perlu membuktikan hubungan antara kedua variabel ini.

Selain *work engagement* tidak kalah pentingnya adalah *work meaningfulness* atau memaknai kerja merupakan salah satu cara mengatasi rendahnya *work engagement*. Seseorang dapat dikatakan bahwa ia dapat memaknai sebuah pekerjaan apabila seseorang tersebut dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakannya memberikan nilai tambah pada dirinya, contohnya seperti dapat berkontribusi terhadap lingkungan, membuat seseorang dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan dapat mendorong seseorang menciptakan sesuatu yang autentik yang berasal dari dirinya sendiri (Bowie, 2023).

Seorang pekerja yang dapat memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga dan merupakan sesuatu yang menjadi panggilan hidupnya akan memiliki sikap berbeda dengan para pekerja yang hanya memaknai pekerjaan hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Seseorang yang memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga akan meluangkan waktunya dan terlihat lebih terlibat dalam pekerjaannya terlepas apakah mereka dibayar atau tidak dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya memaknai

pekerjaan hanya sekedar memenuhi kebutuhan sehari-hari (Wrzesniewski et al, 2023).

Dalam *work meaningfulness* terdapat tiga faktor yang mempengaruhi yaitu *job resource* yang mengarah pada beberapa faktor pada aspek fisik, sosial maupun secara organisasi yang dapat memberikan fasilitas untuk membantu pekerja dalam mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan. Kedua adalah *salience of job resource*, dalam hal ini merujuk kepada seberapa penting sumber daya yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ketiga, *personal resources* merujuk kepada sumber daya yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri seperti sifat, kepribadian, dan usia (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2019).

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peran *psychological capital* dalam meningkatkan *work engagement* dengan dimoderasi *work meaningfulness* pada bank indonesia Jakarta. Selanjutnya dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai Bank Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* dimoderasi oleh *work meaningfulness* pada pegawai Bank Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai Bank Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* dimoderasi oleh *work meaningfulness* pada pegawai Bank Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini manfaat penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk menguji secara teori berkenaan dengan pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai perbankan dengan *work meaningfulness* sebagai variabel moderator, sehingga hasil ini nanti bisa menjadi acuan teori dan memperkuat jurnal akademik yang lain.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat Untuk Bank Indonesia

Hasil penelitian ini akan menjadi bahan evaluasi dan acuan kebijakan bagi Bank Indonesia dalam meningkatkan sumber daya manusia khusus pada Pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu hasil penelitian ini akan menjadi bahan evaluasi bagi semua pegawai.

2. Manfaat Untuk Almamater

Hasil penelitian ini akan memberikan sumbangsih pemikiran dan kontribusi keilmuan bagi perguruan tinggi khusus pada jurusan magister Manajemen Universitas Sultan Agung Semarang

3. Manfaat Untuk Penulis

Hasil penelitian ini menjadi bagian dari upaya penulis untuk menyelesaikan studi S2 di UNISULLA Semarang, juga sekaligus penelitian ini sebagai bentuk kontribusi penulis untuk kemajuan bersama.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. *Pengertian Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2021).

Menurut Kahn (dalam May, Gilson & Harter, 2024) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Brown (Robbins, 2020) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk

organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Bakker & Leiter (2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2019). *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption.

Schmidt (2024) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “going extra mile” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan. Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2024) mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas bahwa *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan

menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

2.1.2. Indikator *Work Engagement*

Secara ringkas Schaufeli dan Bakker (2019) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam work engagement, yaitu:

1. *Vigor*

Vigor merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

3. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/ perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2019) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Hewitt (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2019), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu: 1. Say – secara konsisten berbicara positif mengenai

organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan. 2. Stay – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain. 3. Strive – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

2.2. *Psychological Capital*

2.2.1 *Pengertian Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2017) *psychological capital* adalah keadaan positif psikologis seseorang yang berkembang dan ditandai dengan karakteristik; adanya kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan yang menantang, membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan sekarang dan masa depan, bertekun menuju tujuan dan membuat jalan menuju tujuan yang diharapkan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit ketika dihadapkan pada sebuah masalah dan kesulitan (*resiliency*).

Menurut (Wright & Quick, 2019) *Psychological Capital* adalah proses pemfokusan ulang pada aspek positif dari fungsi manusia, pada beberapa study tentang perilaku organisasi, *Psychological Capital* digunakan untuk mempelajari fenomena individu dalam organisasi.

Menurut (Peterson dkk, 2019) *Psychological Capital* atau *Positive Psychological Capital* menekankan pendekatan positif, makna, dan hasil, dan digambarkan sebagai “Kapasitas dasar umum yang dianggap penting untuk

motivasi manusia, pemrosesan kognitif, perjuangan untuk sukses, dan kinerja yang dihasilkan di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada definisi *Psychological Capital* menurut, Luthans, Youssef, & Avolio (2017) yaitu keadaan positif psikologis seseorang yang berkembang dan ditandai dengan karakteristik: kepercayaan diri (*self efficacy*), Optimisme, Harapan, dan Ketahanan (*resiliency*) Berdasarkan pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa *psychological capital* keadaan perkembangan positif individu yang ditandai dengan efikasi diri yang tinggi, optimisme, harapan, dan ketahanan untuk mendukung keberhasilan kerja.

2.2.2 Indikator *Psychological Capital*

Psychological capital dapat diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang memiliki 4 dimensi yang masing-masing memiliki 2 indikator, yaitu (Suteja, Andi & Rahardjo, 2023):

1. Kepercayaan diri (*Self Efficacy*)

Kepercayaan diri (*self efficacy*) sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Indikatornya yaitu: (a) Kepercayaan diri individu, (b) memotivasi orang lain.

2. Harapan (*Hope*)

Suatu keadaan yang dapat memotivasi diri seseorang berdasarkan proses interaksi antara agency dan kemauan (kekuatan keinginan). Komponen ini merupakan energi untuk dapat mencapai tujuan dan pathways (perencanaan

untuk meraih keberhasilan) untuk mencapai kesuksesan. Ada beberapa cara untuk meningkatkan harapan (hope) pada diri seseorang. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (a) harapan positif dari dalam diri dan (b) perencanaan untuk mencapai tujuan

3. Optimisme (*Optimism*)

Suatu cara memaknai peristiwa positif dikarenakan hal yang terjadi akibat dari diri sendiri, bersifat permanen, dan dapat terjadi di situasi yang beranekaragam serta menafsirkan peristiwa negatif sebagai suatu hal yang terjadi dikarenakan hal tersebut terjadi di luar diri, bersifat sementara, hanya dalam situasi tertentu keadaan tersebut akan terjadi. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (a) atribusi positif dari dalam diri individu, (b) keadaan atau hal positif sesuai control diri.

4. Resiliensi (*Resiliency*)

Resiliency dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali atau rebound dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan saat terjadi peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Orang dengan resilience tinggi dapat belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (a) Ketahanan dalam menghadapi masalah, (b) kemampuan untuk mempertahankan kekuatan positif dalam diri

2.3. *Work Meaningfulness*

2.3.1 *Pengertian Work Meaningfulness*

Work meaningfulness mengacu pada sebuah nilai atau tujuan yang dinilai sebagai sesuatu yang penting dan berharga oleh sebagian individu berdasarkan standar dari individu itu sendiri (May, Gilson & Harter, 2024). Hal tersebut mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan tersebut melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, 2020). Alasan tersebut yang mendasari mengapa ada beberapa orang memiliki berkeinginan untuk bekerja di sektor publik karena mereka menganggap bahwa dengan bekerja pada sektor publik, ia dapat memberikan kontribusi dalam melayani masyarakat.

Work meaningfulness juga dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas fisik yang menyediakan sumber daya untuk menopang kehidupan sehari-hari yang menghasilkan suatu nilai yang berpengaruh signifikan terhadap kehidupan dari seorang individu (Baumeister & Vohs, 2022), selain itu *work meaningfulness* dapat mengacu pada sejumlah signifikansi yang dihasilkan oleh sebuah mekanisme dan proses yang terkait dalam mendapatkan nilai pada sebuah pekerjaan (Michalos, 2021).

Definisi lain dari *work meaningfulness* mengacu pada sebuah kontribusi yang penting dan positif dari sebuah pekerjaan kepada seseorang yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan dengan memberikan sebuah kepuasan pada suatu individu (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2020), dan seberapa besar

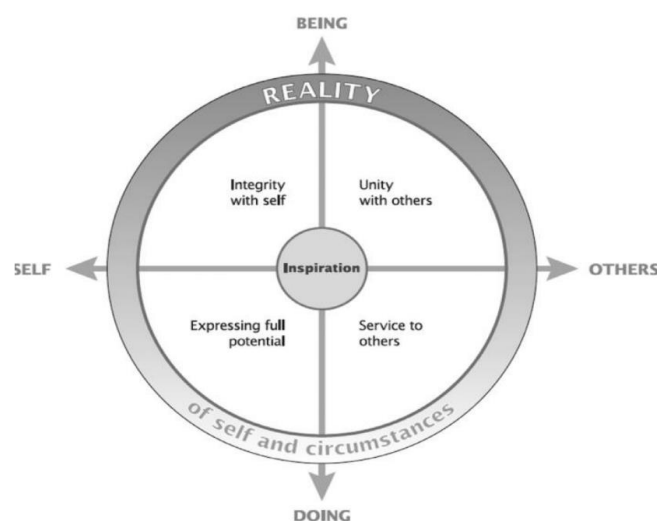
pengaruh dari tujuan individu tersebut yang mempengaruhi pekerjaan yang sedang dijalankan (Lips-Wiersma, Wright & Dik, 2022). *Work meaningfulness* merupakan sebuah hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pekerja karena dengan seseorang memiliki *work meaningfulness*, akan ada beberapa hal positif yang timbul dari sisi kognitif, emosional, perilaku, dan ekonomi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *work meaningfulness* mengacu pada sebuah kontribusi yang penting dan positif dari sebuah pekerjaan kepada seseorang yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan dengan memberikan sebuah kepuasan pada suatu individu.

2.3.2 Indikator *Work Meaningfulness*

Work meaningfulness memiliki empat indikator di dalamnya. Keempat dimensi ini menjelaskan bagaimana pencarian nilai secara berkelanjutan melalui berbagai tujuan yang saling berhubungan dan bagaimana komponen-komponen tersebut berhubungan dengan inspirasi dan kenyataan seperti dijelaskan pada gambar dibawah ini (Lips-Wiersma, Wright & Dik, 2022).

Gambar 2.1 Kerangka dimensi *Work meaningfulness*



Keempat dimensi tersebut adalah (Lips-Wiersma, Wright & Dik, 2022):

1. *Developing inner self*

Mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya. Indikator yang menggambarkan dimensi developing inner self dalam work meaningfulness.

2. *Unity with others*

Mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung, memiliki rasa saling memiliki, dan memiliki kesamaan nilai.

3. *Service to others*

Mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kepekaan untuk berkontribusi pada kepentingan umum. Hal ini ditunjukkan ketika seorang pekerja dapat merasakan suatu kepuasan dalam bekerja ketika mereka dapat membantu dan berkontribusi pada memenuhi kebutuhan pelanggan.

4. *Expressing full potential*

Mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreatifitas yang dimiliki, dan memiliki pencapaian serta tujuan.

Steger, Dik dan Duffy (2022), kemudian menambahkan 2 indikator dalam *work meaningfulness*, yaitu :

1. *Positive meaning in work* (kebermaknaan positif) adalah aspek yang menciptakan kesan bahwa individu menilai pekerjaan mereka penting dan

bermakna dengan pengalaman subjektif dimana apa yang dilakukannya bersifat signifikan bagi dirinya pribadi.

2. *Meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja) adalah membuat individu memahami dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya serta memfasilitasi perkembangan personal individu.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*.

Luthans dan Youssef (2017) mengemukakan bahwa *psychological capital* adalah sumber daya pribadi yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif yang pengaruhnya dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Cheng, Hong, dan Yang (2018) mengemukakan bahwa karyawan dengan *psychological capital* tinggi memiliki kinerja yang lebih bagus di tempat kerja daripada karyawan dengan *psychological capital* yang rendah. Stajkovic (2018) mengemukakan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan efektivitas kapasitas tindakan pribadi, motivasi, kinerja, dan penting dalam mewujudkan tujuan dan kesuksesan. Fenomena *psychological capital* mempengaruhi *work engagement* dapat didukung dengan teori Job Demands Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017). Job Demands Resources (JD-R) adalah kombinasi karakteristik pekerjaan dan sumber daya pribadi yang dimiliki individu dapat memprediksi kinerja melalui keterikatan kerja. Dengan demikian, keterikatan kerja kemungkinan besar terjadi ketika individu dihadapkan pada tantangan yang tinggi dan memiliki sumber daya pribadi yang memadai untuk dapat menghadapi

tantangan tersebut. Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H₁ : *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

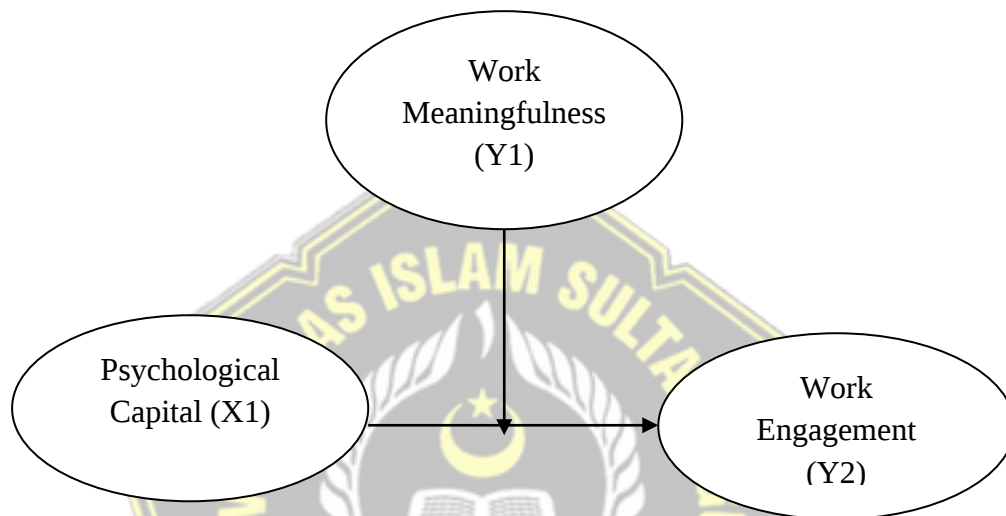
2.4.2. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai moderator

Penelitian ini juga terfokus pada ada tidaknya pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai moderator. Variabel *work meaningfulness* memiliki andil sebagai variabel yang memperkuat pengaruh antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Ahmed et al., (2016) menyatakan bahwa beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya dan signifikansi terhadap penelitian ini. *Work meaningfulness* memiliki hubungan dengan *work engagement* dan sebaliknya sehingga dengan meningkatkan *work meaningfulness* dapat meningkatkan *work engagement*. Dalam Penelitian ini, focus akan diberikan pada sejauhmana peran *work meaningfulness* dalam memoderasi hubungan variable *psychological capital* terhadap *work engagement*. Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: *Work meaningfulness* memoderasi pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement*

2.5. Model Empirik Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual untuk menemukan, mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka konseptual digambarkan dengan model empirik sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang ditampilkan dalam gambar tersebut menggambarkan hubungan antara pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Kemudian kedua adanya pengaruh *work meaningfulness* terhadap *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai moderator.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, semua hasil penelitian di sajikan dalam bentuk angka kemudian hasil tersebut akan dianalisis menggunakan statistik. Sehingga pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Hardayani dkk, 2020). Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *expost facto*. Menurut Samsul metode *expost facto* adalah metode yang digunakan dalam penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi oleh peneliti. Adanya hubungan sebab akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa suatu variabel tertentu mengakibatkan variabel tertentu (Hamzah & Susanti, 2020). Desain penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hipotesis ada tidaknya pengaruh pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai moderator.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada suatu obyek atau subyek, melainkan juga sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu obyek atau subyek tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Indonesia yang berjumlah 1812 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Besar sampel dalam penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 1%"

$$n = \frac{1812}{1 + 1812(0.1^2)}$$

$$n = \frac{1812}{1 + 1812(0.01)}$$

$$n = \frac{1812}{19,12}$$

$$n = 95 \approx 100 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini nanti berjumlah 100 karyawan di Bank Indonesia

3.2.3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *proportional random sampling* adalah

pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Tabel 3.1. Sampel Penelitian

No	Departmen	Sampel
1	BINS	3
2	DIDD	4
3	DKMP	5
4	DLDS	8
5	DPAN	3
6	DPPK	4
7	DPRN	8
8	Dsta	5
9	DAI	4
10	Dint	5
11	Dkom	6
12	DMAP	5
13	DPD	4
14	DPPT	6
15	DPSP	3
16	UKPS	5
17	DPU	8
18	DKEM	5
19	DKSP	6
20	DMR	3
	Total	100

3.3. Sumber dan Jenis Penelitian

3.3.1. Sumber Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah merujuk pada informasi yang didapatkan langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dalam studi (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan

dari Bank Indonesia yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap *psychological capital*, *work engagement* dan *work meaningfulness*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merujuk pada informasi yang terkumpul dari sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh data internal dari perusahaan berupa profil, sejarah, visi, misi, tujuan, kebijakan, serta laporan keberlanjutan yang didapat dari website Bank Indonesia yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.3.2. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yakni, menjelaskan bahwa terdapat daftar pertanyaan yang tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang mana responden mencatat jawaban mereka, yang dalam hal ini biasanya terdapat dalam alternative yang dideskripsikan dengan jelas. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang bisa dikatakan efisien ketika penelitian bersifat deskriptif atau eksplanatori

(Sekaran & Bougie, 2020).

Jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie, menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan (seperti "Saya menikmati minuman ringan") pada skala lima poin dengan jangkar sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Psychological Capital</i>	<i>Psychological capital</i> keadaan perkembangan positif individu yang ditandai dengan efikasi diri yang tinggi, optimisme, harapan, dan ketahanan untuk mendukung keberhasilan kerja.	1. Kepercayaan diri individu 2. memotivasi orang lain 3. harapan positif dari dalam diri 4. perencanaan untuk mencapai tujuan 5. atribusi positif dari dalam diri individu 6. keadaan atau hal positif sesuai control diri 7. Ketahanan dalam menghadapi masalah 8. kemampuan untuk mempertahankan kekuatan positif dalam diri (Suteja, Andi & Rahardjo, 2023)	Likert 1 - 5
<i>Work engagement</i>	<i>Work engagement</i> merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i> 4. <i>Say</i> 5. <i>Stay</i> 6. <i>Strive</i> (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2019)	Likert 1 - 5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>work meaningfulness</i>	<i>Work meaningfulness</i> mengacu pada sebuah kontribusi yang penting dan positif dari sebuah pekerjaan kepada seseorang yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan dengan memberikan sebuah kepuasan pada suatu individu	1. <i>Developing inner self</i> 2. <i>Unity with others</i> 3. <i>Service to others</i> 4. <i>Expressing full potential</i> 5. <i>Positive meaning in work</i> 6. <i>Meaning making through work</i> (Lips-Wiersma, Wright & Dik, 2022) dan Steger, Dik dan Duffy (2022) (Badriyah, 2015)	Likert 1 - 5

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). SEM merupakan gabungan dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi yang dapat tergambar melalui variable laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung yang berdasar pada indikator-indikator (variabel manifest) (Ghozali & Latan, 2019). Analisis *partial least square* atau PLS adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada suatu data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil dan hilangnya data dan multiolonieritas. Tujuan dari PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel (Jogiyanto, 2019).

Pada analisis PLS biasanya terdapat dua sub model, yang pertama yaitu model pengukuran atau bisa disebut outer model yang digunakan untuk uji

validitas dan uji reabilitas sedang yang kedua yaitu model struktural atau bisa disebut inner model yang digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi. Berikut ini merupakan penjelasannya:

3.6.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (eksogen atau endogen) (Ghozali & Latan, 2019). Uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie, 2020). Uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya (Sekaran & Bougie, 2020). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2019).

Menurut Ghozali & Latan (2019) berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai outer model:

1. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (manifest variabel) dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai *validitas convergent* yakni nilai *loading factor* melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat confirmatory dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang memiliki sifat exploratory masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

2. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) kontruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.60 . Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap kontruk dengan nilai korelasi antar kontruk dalam model.

3. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu kontruk dengan item refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas kontruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas kontruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

4. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian second order kontruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari kontruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari kontruk laten ke dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian kontruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan kontruk unidimensional (*first order*). Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi kontruk ditarik semuanya ke kontruk di higher order. Jika pada

pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loading-nya rendah maka indikator tersebut harus di buang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2019).

3.6.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model pengukuran inner model ini guna menunjukkan adanya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada RSquares pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali & Latan, 2019). Adapun menurut Ghozali & Latan (2019) , berikut penjelasan lebih lanjut mengenai inner model:

1. R-square (R^2)

Untuk menilai model stuktural dapat dimulai dengan melihat dari R-squares yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model stuktural. Perubahan pada nilai R-square nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dan disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

2. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu t-value 1,65 dengan

significance level = 10%, 1,96 dengan level signifikan = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny 1998 (dalam Ghozali & Latan, 2019) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti dan memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Indonesia. Hasil pengumpulan data dengan kuisisioner disebar menggunakan *google form*. Hasil penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang kembali	100
Kuisisioner yang dapat diolah	100

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah sampel yang diperoleh yakni sebesar 100 pegawai Bank Indonesia, dapat dipaparkan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	80	80%
Perempuan	20	20%
Total	100	100%
Usia:		
31 – 35 tahun	44	44%
36 – 40 tahun	25	25%
41 – 45 tahun	16	16%
46 – 50 tahun	9	9%
>50 tahun	6	6%
Total	100	100%

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Pendidikan:		
S1	89	89%
S2	11	11%
Total	100	100%
Masa Kerja:		
1 – 10 tahun	40	40%
11 – 20 tahun	38	38%
21 – 30 tahun	18	18%
> 30 tahun	4	4%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 80% pegawai Bank Indonesia adalah laki-laki, ini menjelaskan bahwa laki-laki cenderung memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat. Selain itu, usia 31 – 35 tahun merupakan usia pegawai terbanyak di Bank Indonesia, usia ini merupakan usia dewasa muda dan produktif. Tingkat pendidikan paling banyak adalah S1 sebanyak 89%, ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Bank Indonesia memiliki pendidikan tinggi. Data mengenai masa kerja memperlihatkan bahwa 40% telah bekerja selama 1-10 tahun, hal ini mengidentifikasikan bahwa responden merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di Bank Indonesia.

4.3. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk menerjemahkan tanggapan dari 100 pegawai Bank Indonesia terhadap indikator pengukur tiap variabel (*psychological capital, work meaningfulness, work engagement*) apakah berada pada kategori sedang, rendah atau tinggi, dengan rumus:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variable, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*:

Terendah : $(\%F \times 1)/5 = (100 \times 1)/5 = 20$

Tertinggi : $(\%F \times 5)/5 = (100 \times 5)/5 = 100$

Rentang : $100 - 20 = 80$

Interval : $80 : 3 = 26,7$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat digunakan sebagai daftar interpretasi indeks berikut:

Rendah : $20 - 46,6$

Sedang : $46,7 - 73,3$

Tinggi : $73,4 - 100$

1. Deskripsi *Psychological Capital* Pegawai Bank Indonesia

Tabel 4.3.
Deskripsi *Psychological Capital* Pegawai Bank Indonesia

Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Kepercayaan diri individu		6	23	42	29	78,80 (Tinggi)
Memotivasi orang lain		7	17	46	30	79,80 (Tinggi)
Harapan positif dari dalam diri		8	9	50	33	81,60 (Tinggi)
Perencanaan untuk mencapai tujuan		9	11	50	30	80,20 (Tinggi)
Atribusi positif dari dalam diri individu		7	8	51	34	82,40 (Tinggi)
Keadaan atau hal positif sesuai control diri	2	6	11	54	27	79,60 (Tinggi)

Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Ketahanan dalam menghadapi masalah	2	7	13	50	28	79,00 (Tinggi)
Kemampuan mempertahankan kekuatan positif dalam diri		5	11	48	36	83,00 (Tinggi)
Rata-rata						80,55 (Tinggi)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *psychological capital* memiliki nilai indeks rata-rata 80,55 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki *psychological capital* yang tinggi. Tanggapan responden terkait kemampuan untuk mempertahankan kekuatan positif dalam diri menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks sebesar 83,0 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia dapat bersikap tenang menghadapi masa sulit dalam bekerja. Kemudian tanggapan mengenai kepercayaan diri individu memperoleh nilai indeks 78,80 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia merasa percaya diri untuk memberikan ide dalam diskusi tentang strategi perusahaan.

2. Deskripsi *Work Meaningfulness* Pegawai Bank Indonesia

Tabel 4.4.
Deskripsi *Work Meaningfulness* Pegawai Bank Indonesia

Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
<i>Developing inner self</i>		6	13	38	43	83,60 (Tinggi)
<i>Unity with others</i>		6	14	46	34	81,60 (Tinggi)

Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
<i>Service to others</i>			14	43	43	85,80 (Tinggi)
<i>Expressing full potential</i>		2	19	47	32	81,80 (Tinggi)
<i>Positive meaning in work</i>		2	13	38	47	86,00 (Tinggi)
<i>Meaning making through work</i>		2	24	41	33	81,00 (Tinggi)
Rata-rata						83,02 (Tinggi)

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *work meaningfulness* memiliki nilai indeks rata-rata 83,02 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki *work meaningfulness* yang tinggi. Tanggapan responden terkait *positive meaning in work* menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks sebesar 86,0 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia merasa bahwa pekerjaan yang saat ini dijalani sangat berarti bagi hidupnya. Kemudian tanggapan mengenai *meaning making through work* memperoleh nilai indeks 81,0 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia telah menemukan karier yang bermakna saat ini.

3. Deskripsi *Work Engagement* Pegawai Bank Indonesia

Tabel 4.5.
Deskripsi *Work Engagement* Pegawai Bank Indonesia

Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
<i>Vigor</i>		4	17	46	33	81,60 (Tinggi)
<i>Dedication</i>		2	21	53	24	79,80

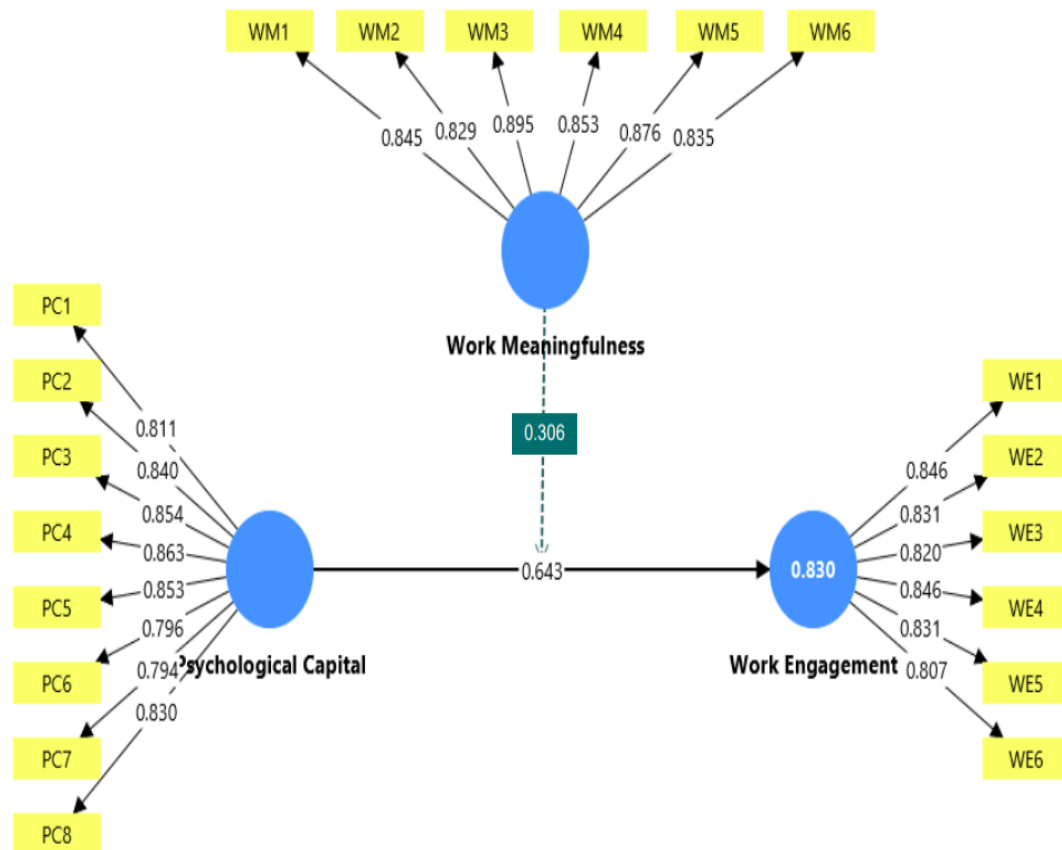
Indikator	% STS (1)	% TS (2)	% KS (3)	% S (4)	% SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
						(Tinggi)
<i>Absorption</i>	1	4	15	47	33	81,40 (Tinggi)
<i>Say</i>		4	9	52	35	83,60 (Tinggi)
<i>Stay</i>		6	13	55	26	80,20 (Tinggi)
<i>Strive</i>		8	8	48	36	82,40 (Tinggi)
Rata-rata						81,36 (Tinggi)

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *work engagement* memiliki nilai indeks rata-rata 81,36 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki *work engagement* yang tinggi. Tanggapan responden terkait *say* menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks sebesar 83,60 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia akan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja. Kemudian tanggapan mengenai *dedication* memperoleh nilai indeks 79,80 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.

4.4. Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

4.4.1. Pengujian Outer Model (Measurement Model)

Pengujian *outer model* digunakan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer model* dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Outer Model (Measurement Model)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu validitas (*convergent validity*, *discriminant validity*) dan reliabilitas (*composite reliability*, *cronbach's alpha*) dengan hasil dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *outer loading* sebesar 0.70.

Tabel 4.6.
Pengujian *Convergent Validity (Outer Loading)*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	PC1	0.811	Valid
	PC2	0.840	Valid
	PC3	0.854	Valid
	PC4	0.863	Valid
	PC5	0.853	Valid
	PC6	0.796	Valid
	PC7	0.794	Valid
	PC8	0.830	Valid
<i>Work Meaningfulness</i>	WM1	0.845	Valid
	WM2	0.829	Valid
	WM3	0.895	Valid
	WM4	0.853	Valid
	WM5	0.876	Valid
	WM6	0.835	Valid
<i>Work Engagement</i>	WE1	0.846	Valid
	WE2	0.831	Valid
	WE3	0.820	Valid
	WE4	0.846	Valid
	WE5	0.831	Valid
	WE6	0.807	Valid
<i>Moderating efect</i>	X*Z	1.000	Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.6. Nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *outer loading* > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Pengujian *Discriminant Validity* (Cross Loading)

Variabel	<i>Psychological Capital</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Meaningfulness</i>	<i>Moderating Effect</i>
PC1	0.811	0.712	0.692	-0.344
PC2	0.840	0.709	0.759	-0.467
PC3	0.854	0.797	0.738	-0.528
PC4	0.863	0.809	0.773	-0.456
PC5	0.853	0.822	0.716	-0.553
PC6	0.796	0.668	0.655	-0.565
PC7	0.794	0.717	0.669	-0.540
PC8	0.830	0.710	0.703	-0.557
WE1	0.722	0.846	0.662	-0.366
WE2	0.753	0.831	0.684	-0.366
WE3	0.761	0.820	0.703	-0.439
WE4	0.788	0.846	0.724	-0.538
WE5	0.699	0.831	0.628	-0.481
WE6	0.742	0.807	0.816	-0.509
WM1	0.806	0.792	0.845	-0.536
WM2	0.814	0.770	0.829	-0.480
WM3	0.711	0.736	0.895	-0.435
WM4	0.695	0.656	0.853	-0.359
WM5	0.707	0.721	0.876	-0.493
WM6	0.657	0.665	0.835	-0.369
<i>Moderating Effect</i>	-0.603	-0.544	-0.525	1,000

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai *outer loading* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *outer loading* lebih besar dibanding nilai *outer loading* variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik. Metode lain yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah *Fornel Larcker Criterion* dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk.

Tabel 4.8
Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Larckel Criterion*)

Variabel	<i>Psychological Capital</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Meaningfulness</i>
<i>Psychological Capital</i>	0.898		
<i>Work Engagement</i>	0.830	0.860	
<i>Work Meaningfulness</i>	0.850	0.830	0.856

Berdasarkan tabel di atas, nilai *fornell larckel criterion* pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lain yang ada di dibawahnya sehingga diskriminan validitasnya terpenuhi. *Discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 4.9
Pengujian *Discriminant Validity* (*Average Variance Extracted*)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Psychological Capital</i>	0.690	Valid
2	<i>Work Engagement</i>	0.689	Valid
3	<i>Work Meaningfulness</i>	0.732	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE pada variabel *psychological capital* (0,690), *work engagement* (0,689), dan *work meaningfulness* (0,732) $> 0,5$ sehingga *discriminant validity* terpenuhi. kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

3. Reliabilitas

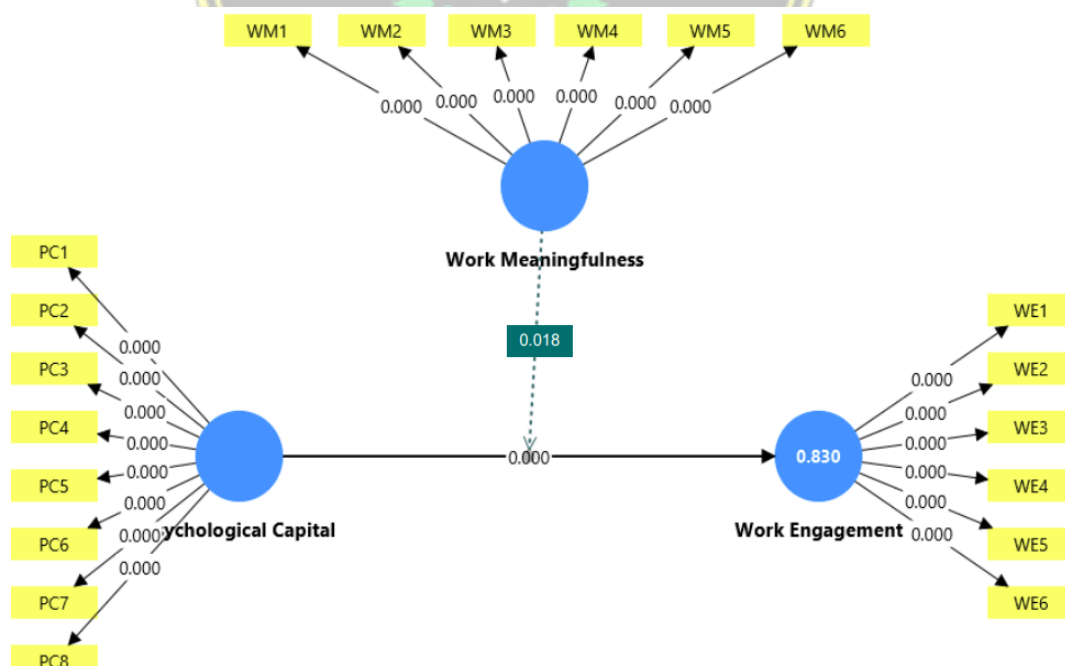
Tabel 4.10
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	0.938	0.936	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.910	0.910	Reliabel
<i>Work Meaningfulness</i>	0.929	0.927	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas nilai *composite reliability* setiap variabel laten adalah $\geq 0,7$ sehingga model dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai *cronbach alpha* sebesar $\geq 0,60$ yang berarti indikator variabel-variabel tersebut reliabel.

4.4.2. Pengujian Inner Model (*Model Struktural*)

Adapun *model struktural* dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 *Inner Model (Model Struktural)*

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi model fit, R^2 dan F^2 dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Dalam penelitian ini evaluasi kecocokan model (*model fit*) menggunakan SRMR, d_ULS, d_G, Chi square dan NFI, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.078	Fit
2	d_ULS	> 0,05	1.263	Fit
3	d_G	> 0,05	1.214	Fit
4	Chi-Square	$> X^2_{\text{tabel}}$ (df = 97; $X^2_{\text{tabel}} = 75.28186$)	606.702	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.724	Fit

Hasil analisis menunjukkan bahwa model yang diuji menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

2. *R-square*

Model struktural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 4.12 Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares	Adjusted R-Square
1	<i>Work Engagement</i>	0.830	0.825

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai *Adjusted R-square work engagement* sebesar 0,825, hal ini berarti 82,5% variasi atau perubahan *work engagement* dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *work meaningfulness* sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. *F-square*

Kriteria nilai F^2 ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiawan, 2023). Berikut hasil uji *Fsquare* pada penelitian ini:

Tabel 4.13 Nilai *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>f-Squares</i>	Pengaruh substantif
<i>Psychological Capital -> Work Engagement</i>	0.557	Besar
<i>Work Meaningfulness -> Work Engagement</i>	0.136	Kecil
<i>Work Meaningfulness x Psychological Capital</i>	0.198	Cukup

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif besar terjadi pada variabel *psychological capital* terhadap *work engagement* (0,557). hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif cukup besar terjadi pada variabel *work meaningfulness x psychological capital* terhadap *work engagement* (0,198). Sedangkan hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif kecil terjadi pada variabel *work meaningfulness* terhadap *work engagement* (0,136).

4.4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam konteks ini bertujuan untuk memvalidasi atau membantah dugaan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t- statistik melalui prosedur *bootstrapping*. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *path coefficient*. Hasil *path coefficient* untuk pengujian model struktural dilakukan dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Hasil *path coefficient* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. *Path Coeffisien*

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistik	P values	Keputusan
H ₁	<i>Psychological Capital -> Work Engagement</i>	0.643	6.688	0.000	H ₁ diterima
H ₂	<i>Work Meaningfulness x Psychological Capital -> Work Engagement</i>	0.306	3.885	0.018	H ₂ diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics ($6,688 > 1,96$). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,643 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis pertama, yaitu *psychological capital* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti H_1 diterima.

Psychological capital dan *work engagement* adalah dua konsep penting dalam dunia kerja yang saling berhubungan. *Psychological capital*, yang terdiri dari efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, merupakan keadaan psikologis positif yang mempengaruhi cara seseorang menghadapi tantangan dan berinteraksi dengan pekerjaan. *Work engagement*, di sisi lain, mengacu pada kondisi keterlibatan positif seseorang dengan pekerjaannya, ditandai dengan rasa energi, dedikasi, dan absorpsi. Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Karyawan dengan *psychological capital* tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan rasa energi yang tinggi, dedikasi, dan rasa senang saat bekerja. Sebaliknya, karyawan dengan *psychological capital* rendah mungkin mengalami *work engagement* yang lebih rendah, bahkan potensi burnout.

Pengembangan dan peningkatan *psychological capital* pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan *work engagement*, produktivitas, dan kesejahteraan kerja. Dengan memiliki efikasi diri yang tinggi, optimisme, harapan, dan resiliensi, karyawan akan lebih mampu menghadapi tantangan, terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, dan mencapai hasil yang lebih baik.

2. Pengaruh *Work Meaningfulness* dalam Memoderasi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa

nilai P-Values *path coefficient* adalah sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(3,885) > 1,96$ dengan nilai original sampel sebesar 0,306 (positif) hal ini berarti *work meaningfulness* dapat memperkuat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement*. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yaitu *work meaningfulness* berperan dalam memoderasi hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. dengan kata lain H₂ diterima.

Pekerjaan yang bermakna (*work meaningfulness*) sangat penting karena memberikan tujuan dalam hidup, meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan, serta meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pekerjaan yang bermakna juga membantu karyawan merasa memiliki, bertanggung jawab, dan terhubung dengan pekerjaan mereka. Seligman (2002) menyatakan bahwa dengan adanya *work meaningfulness* akan memungkinkan individu menemukan tujuan, signifikansi, dan pentingnya sebuah pekerjaan yang mereka miliki, selain itu *work meaningfulness* memungkinkan karyawan merasakan rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab. *Work meaningfulness* adalah konsep penting dalam dunia kerja yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasakan *meaningfulness* dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri, perusahaan, dan lingkungan sekitar.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis 1 ditemukan *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai P-Values 0,000 < 0,05 dan nilai T-Statistics (6,688) > 1,96. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,643 (positif). Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Meningkatnya *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga mereka mampu mengatasi tuntutan pekerjaan lebih efisien.

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan secara deskriptif bahwa psikologikal capital menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai walking pada sebuah perusahaan. Hal ini tentu secara teoritis sudah dibenarkan bahwa aspek psikologi pada diri karyawan yang baik mencakup ketahanan motivasi harapan optimisme pantang menyerah ulet dalam bekerja tentu hal ini akan mempengaruhi terhadap bagaimana cara pegawai itu bekerja yang pada akhirnya kinerjanya akan semakin meningkat demikian sebaliknya apabila psikologikal capital seorang pegawai menurun daya tahan rendah mudah putus asa pesimis menghadapi tantangan tentu berdampak terhadap rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019); Septianto (2022); Shafira (2021); Trijayanti & Wibowo (2025); Khoiriah (2024) menyatakan bahwa *psychological*

capital berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini didukung penelitian Luthans (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka semakin baik performa kerja yang diberikan. Keterlibatan karyawan atas pekerjaannya menghasilkan suatu kondisi psikologis yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan partisipasi pekerjaan yang tinggi.

Psychological capital akan membentuk *work engagement* yang dapat memberikan timbak balik yang positif kepada organisasi. Dengan *psychological capital* dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaan, maka karyawan akan menyatu dengan tugas atau pekerjaannya dan tidak terpengaruh oleh kondisi disekelilingnya. Individu yang memiliki tingkat *psychological capital* tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam kinerjanya walau dalam periode waktu yang lama (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2019). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*-nya.

Faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2017) yaitu *psychological capital*. Seseorang yang memiliki *psychological capital* yang baik akan mampu membantu organisasi dalam

mencapai tujuan serta mampu menyelesaikan tugas dengan mudah. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan baik, sehingga mereka tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya tingkat *psychological capital* yang tinggi, karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan, persepsi positif terhadap tantangan yang dihadapi, serta keyakinan yang tinggi pada kemampuan diri sendiri. Hal ini berdampak positif pada tingkat *work engagement* yang tinggi, di mana karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.

4.5.2 Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Dimoderasi Oleh *Work Meaningfulness*

Hasil uji hipotesis 2 ditemukan *work meaningfulness* berperan dalam memoderasi pengaruh positif dan signifikan *psychological capital* terhadap *work engagement* dengan nilai P-Values sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(3,885) > 1,96$ dengan nilai original sampel sebesar 0,306 (positif). Hal ini menunjukkan *work meaningfulness* dapat memperkuat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement*. Ini berarti pegawai yang memiliki *psychological capital* dalam diri maka pegawai dapat merasakan *work meaningfulness* dalam bekerja, dan selanjutnya dapat berdampak pada peningkatan *work engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psikologikal capital* menjadi faktor penting yang dapat mendorong terjadinya pengaruh *work engagement* yang dimodifikasi oleh dua *work meaningfulness* hal ini dapat dimaknai secara

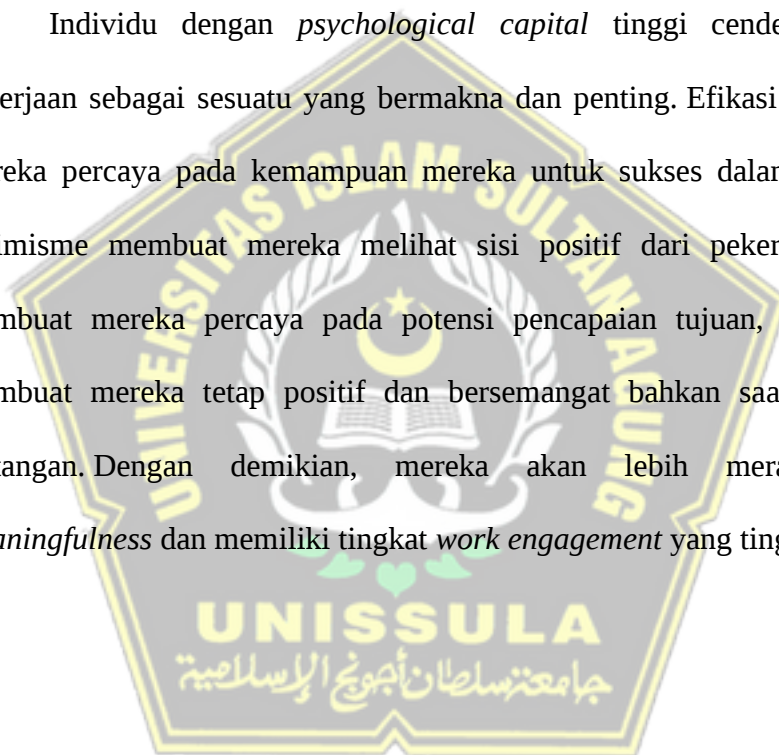
substansi bahwa *work meaningfulness* menjadi bagian penting yang dapat memodifikasi terjadinya hubungan pengaruh antar keduanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewanda (2020); Novitasari (2024); Savio, FoEh & Niha (2023) menyatakan bahwa *work meaningfulness* berfungsi sebagai mediator pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Artinya *work meaningfulness* berperan sebagai penghubung antara pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Kebermaknaan pekerjaan (*work meaningfulness*) juga dapat memengaruhi aspek emosional, membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan organisasi mereka.

Menurut Li (2019), individu dengan *psychological capital* yang cenderung tinggi memiliki harapan untuk masa depannya, selalu optimis dan tangguh, lebih memahami makna dalam bekerja dan membuat mereka lebih bersemangat saat bekerja, siap menghadapi tantangan, serta lebih memilih menghadapi segala hal yang dianggap merugikan dibanding harus menyerah tanpa harapan. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi individu dan lingkungan kerjanya dan mampu memunculkan perilaku *work engagement*.

Pekerjaan yang bermakna menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja (Mohsin et al, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja akan berdampak pada kesiapan dan kemampuan karyawan untuk naik jabatan, meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan keterlibatan kerja mereka (Alameeri et al, 2020).

Kebermaknaan juga memberikan peran penting untuk mengurangi stres dan bahkan depresi, sehingga lebih besar peluang individu untuk mengejar tujuan dalam upaya menciptakan kebermaknaan (Glazer et al, 2019). Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melakukan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Individu dengan *psychological capital* tinggi cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan penting. Efikasi diri membuat mereka percaya pada kemampuan mereka untuk sukses dalam tugas-tugas, optimisme membuat mereka melihat sisi positif dari pekerjaan, harapan membuat mereka percaya pada potensi pencapaian tujuan, dan resiliensi membuat mereka tetap positif dan bersemangat bahkan saat menghadapi tantangan. Dengan demikian, mereka akan lebih merasakan *work meaningfulness* dan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
2. *Work meaningfulness* dapat memperkuat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas dilakukan disektor perbankan dalam skala Bank Indonesia Jakarta, belum pada pembahasan perbankan secara global diseluruh Indonesia.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan faktor *psychological capital* dan *work meaningfulness* sebagai variabel yang diteliti, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti lingkungan kerja, penghargaan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dll.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ada beberapa saran untuk kemajuan perusahaan diantaranya adalah:

1. *Work engagement*

Diharapkan perusahaan dapat menyediakan kesempatan pengembangan diri, memberikan umpan balik dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun komunikasi yang efektif.

2. *Psychological capital*

Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, menyediakan umpan balik positif dan konstruktif, serta memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan.

3. *Work meaningfulness*

Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan promosi internal serta membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M.L.M. 2016. Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8).
- Aziz, F. A., & Raharso, S. 2019. Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*. hal.777–788.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3): 273–285.
- Bakker, A. B., & Leiter, M.P. 2020. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology press.
- Bakker, A.B. 2022. An evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4): 265–269.
- Baumeister, R.F., & Vohs, K.D. 2022. The Pursuit of Meaningfulness in Life. *Handbook of Positive Psychology*. hal.608–618.
- Bordon, W.C & Motowidlo, S.J. 2020. *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bowie, N.E. 2023. A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 17(9): 1083–1092.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., & Yang, B.C. 2018. Examining The Moderating Effects of Service Climate on Psychological Capital, Work Engagement, and Service Behavior Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67: 94–102.
- Federman, B. 2019. *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Genita, B.S., & Dwarawati, D. 2023. Pengaruh Resilience at Work terhadap Work Engagement pada Dokter Hewan. *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci*, 3(1).

- Ghozali, I. & Latan, H. 2019. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. 2019. Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(1): 495–513.
- Hamzah, A., & Susanti, L. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Desain, Proses dan Hasil Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara.
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W.D. 2023. Analisis pengembangan sumber daya manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3): 923–935.
- Hardayani, R. dkk 2020. *Metedologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hartini, N. 2017. Resiliansi Warga di Wilayah Rawan Banjir di Bojonegoro. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3(1).
- Jogiyanto, H.M. 2019. *Metodologi. Penelitian Bisnis Edisi Empat*. Yogyakarta: BPFE.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. 2022. Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5): 534–551.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S.M. 2020. *Positive Psychological Capital: Measurement An Relationship With Performance and Satisfaction*. Lincoln: Personnel Psychology, In Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B.J. 2017. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *In Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, 17(1).
- Mardiah, M., & Fahmawati, Z.N. 2023. Psychological Capital dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience dan Efficacy Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 9(3).
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L.M. 2024. The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit At Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 11–37.

- Michalos, A.C. (Ed. . 2021. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Netherland: Springer.
- Nugroho, A.D.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. 2024. Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi* ., 12(2): 192–202.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. 2023. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2): 192–202.
- Peterson, S., dkk. 2019. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology Journal*., 10(3).
- Putri, R. D., & EG, I.A.M. 2023. The Influence of Work Engagement and Organizational Culture on Employee Performance At The Regional Secretariat of Lebong District. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(3): 685–698.
- Riyanto, D., & Helmy, I. 2020. Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3): 426–433.
- Robbins, S.. 2020. *Perilaku organisasi. Edisi ke-10*. Jakarta `: Indeks.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. 2020. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(2): 91 – 127.
- Rothmann, S., & Jordaan, G.M.E. 2020. Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Academic Staff In South African Higher Education Institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4): 87-96.
- Saks, A.M. 2021. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Schmidt, F. 2024. Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead . *Public Service Human resources Management Agency of Canada*, 17(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2020. *Metode Penelitian untuk Bisnis (Edisi Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seligman, M. 2018. *Authentic Happiness*. New York: Free Press.

- Spreitzer, G.M. 2020. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38: 1442–1465.
- Stajkovic, A.D. 2018. Development of a Core Confidence-Higher Order Construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6): 1208–1224.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R.D. 2022. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20: 322-337.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. 2017. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empathy*, 6(3): 160–169.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. 2019. *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suteja, S. F. C., Andi, A., & Rahardjo, J. 2023. Pengaruh Psychological Capital Terhadap Safety Behavior Dengan Mediasi Communication Competence Pada Pekerja Konstruksi Surabaya. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(2): 252–270. Tersedia di <https://doi.org/10.9744/duts.10.2.252-270>.
- Syuhada, M.N. 2020. Psychological Capital dan Faktor Keberhasilan Pemberdayaan Ekonomi Pada Komunitas Usaha Batik. *Jurnal Ecopsy*, 7(1).
- Wellins, R. & Concelman, J. 2024. Creating a Culture for Engagement, Workforce Performance Solutions. *Journal of Vocational Behavior*, 8(2).
- Wright, T.A., & Quick, J.C. 2019. The Emerging Positive Agenda in Organizations: Greater than a Trickle, But Not Yet a Deluge. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1).
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. 2023. Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of research in personality*, 31(1): 21–33.
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D. 2020. Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 20(1): 36–46.