**HUBUNGAN ANTARA *MINDFULNESS* DAN *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Y**

Nurbaiti & Sri Muliati

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, supaya terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah di perusahaan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang *engaged* (terikat) terhadap perusahaan, maka diperlukan faktor penunjang berupa lingkungan kerja yang baik dan komitmen yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja dalam organisasi. Sebagian besar karyawan di Indonesia saat ini didominasi oleh karyawan generasi Y, yang memiliki tahun kelahiran 1980-2000. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Y Hotel Grand Serela Yogyakarta. Serta bertujuan untuk Mengetahui pengaruh *psychological welbeing*terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Y Hotel Grand Serela Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh signifikan *mindfulness* terhadap *work engagement.* Dan terdapat pengaruh signifikan *psychological welbeing*terhadap *work engagement* penelitan dilaksanakan di Hotel Grand Serela Yogyakarta.Subjek penelitian berjumlah 45 Karyawan Generasi Y yang terdiri dari 23 laki-laki dan 22 perempuan. Pegumpulan data dilakukan menggunakan skala *work engagement,* skala *mindfulness* dan skala *psychological welbeing.* Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis analisis Korelasi *Product Moment Pearson* yang hasilnya menunjukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *mindfulness, psychological welbeing* dengan *work engagement,* dengan koefiensi korelasi (r X1 y) = 0,714 dan (r X2 y) = 0,508 (p < 0,01). sumbangan efektif *mindfulness, psychological welbeing* terhadap *work engagement* sebesar 51,5% yang ditunjukan oleh nilai koefisien determinan (R squared) senilai 0,51,5.

**Kata Kunci** : karyawan generasi Y, kesejahtraan psikologi, Keterikan kerja, perhatian,

*ABSTRACT*

*Management of Human Resources (HR) for companies is a very strategic choice to be made, in order to form an effective work unit that can improve employee performance and add value in the company. For this reason, employees who are engaged (bound) with the company are needed, so supporting factors are needed in the form of a good work environment and commitment that affect the behavior of individuals working in the organization. Most employees in Indonesia are currently dominated by Generation Y employees, who were born in 1980-2000. This study aims to determine the effect mindfulness on work engagement in Y generation employees at Grand Serela Hotel Yogyakarta. And aims to determine the effect of psychological well-being**on work engagement of generation Y employees at Grand Serela Hotel Yogyakarta. The hypothesis in this study is that there is a significant effect of mindfulness on work engagement. And there is a significant psychological well-being**the work engagement was carried out at the Grand Serela Hotel Yogyakarta. The research subjects were 45 employees of Generation Y consisting of 23 men and 22 women. Data collection was carried out using a work engagement scale mindfulness scale and a psychological well-being scale. Correlation Analysis technique Pearson's Product Moment , the results showed that there was a significant positive relationship between mindfulness, psychological well and work engagement, with a correlation coefficient (r X1 y) = 0.714 and (r X2 y) = 0.508 (p < 0.01). the effective contribution of mindfulness, psychological well-being to work engagement is 51,5%, which is indicated by the value of the determinant coefficient (R squared) of 0,51,5.*

***Keywords*** *: generation Y employees, psychological well-being, work engagement, attention.*

**P E N D A H U L U A N**

Menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2, tenaga kerja (*human capital*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada perusahaan dan industri organisasi sering menyebutnya dengan sebutan karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang saat ini dimiliki oleh banyak perusahaan, karyawan yang dulunya hanya menjadi sumber daya (*resources*) bagi industri dan organisasi, saat ini karyawan menjadi modal (*capital*) penting bagi sebuah industri dan organisasi.

Karyawan di Indonesia saat ini terbagi pada beberapa generasi angkatan kerja. Generasi angkatan kerja tersebut terdiri dari generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y (Park & Gursoy, 2012). Seiring waktu berjalan, saat ini juga telah terdapat generasi baru yaitu generasi Z (Putra, 2016).

Sebagian besar karyawan di Indonesia saat ini didominasi oleh karyawan generasi Y. Generasi Y merupakan individu yang memiliki tahun kelahiran 1980-2000 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018). Generasi Y berperan besar dalam memegang kendali pembangunan perekonomian di Indonesia karena jumlahnya yang mendominasi dari keseluruhan penduduk di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018). Proporsi generasi Y lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya yaitu sebesar 50, 36% jika ditinjau dari penduduk usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nindyati (2017) menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan generasi Y di Indonesia pindah dari pekerjaan minimal 2 kali. Sedangkan, pada generasi X lebih dari 60% karyawan menyatakan tidak pernah pindah dari pekerjaan. Serupa dengan itu, survei mengenai keterikatan karyawan yang dilakukan oleh Dale Carnegie (dalam Anonim, 2018) pada Karyawan generasi Y menunjukkan bahwa hanya sejumlah 25% karyawan generasi Y yang terikat pada pekerjaannya. Studi ini dilakukan kepada 1.200 karyawan di 6 kota besar yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan. Fenomena tersebut mempertegas bahwa karyawan di Indonesia terutama generasi Y kurang *engaged* (terikat) dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Bakker & Leiter (2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi, di mana karyawan yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Maslach & Leiter (2012) menggambarkan keterlibatan kerja yang ditandai dengan energi, keterlibatan dan khasiat yang dianggap berlawanan langsung dari tiga dimensi burnout, yaitu kelelahan, sinisme, dan mengurangi khasiat profesional masing-masing. Berfokus pada keterlibatan kerja menyiratkan fokus pada energi, ketrlibatan efektivitas karyawan membawa ke pekerjaan. Schaufeli & Enzman (2012) memiliki perspektif yang sedikit berbeda dan didefinisikan dan dioperasionalkan keterlibatan kerja secara independen dari burnout. Schaufeli & Enzman (2012) menganggap kejenuhan dan keterlibatan kerja menjadi konsep yang berlawanan yang harus diukur secara independen dengan instrumen yang berbeda. Menurut Schaufeli & Bakker (2012), *work engagement* merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan.

*Work Engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya *Mindfulness* dan *Psychological Wellbein*g*.* Depenbrock (2014) menyatakan bahwa *mindfulness* berhubungan positif dengan *work engagement* karena memungkinkan karyawan untuk mengelola sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga karyawan menjadi lebih aktif dan juga terlibat dalam pekerjaannya (Montani, Vandenberghe, Khedhaouria, & Courcy, 2019). Robertson dan Cooper (2010) telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Menurut Ryff (1989), *psychological well being* merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktifitas hidup sehari-hari dimana dalam proses tersebut kemungkinan mengalami fluktuasi perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif. Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk dapat menerima diri apa adanya, menjalin relasi dengan orang lain, mengendalikan diri, mampu menghadapi tekanan sosial, serta mampu merealisasikan potensi yang dimiliki, sehingga dapat memiliki arti dalam hidupnya (Ryff & Keyes, 1995). *Psychological well-being* berdampak pada ketenagakerjaan. Tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya serta mencapai *psychological well-being* dapat memberikan performansi kerja yang baik. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological* *well being* merupakan faktor yang mempengaruhi performa dan sikap karyawan, dimana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut, akan dapat menunjukkan performa yang baik (Kimberly & Utoyo, 2013).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, penulis menyimpulkan bahwa *work engagement* merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication, absorption* (penghayatan).

Menurut Schaufeli & Bakker (2012) *work engagement* memiliki karakteristik yaitu:

a. *Vigor* (semangat). *Vigor* (semangat) diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, presistensi dan tidak mudah lelah. Ketekunan pekerja dalam menghadapi kesulitan atau masalah, melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang dan bahagia disertai dengan pencurahan energi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik.

b. *Dedication. Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat yang ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. Pengurus akan menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang bisa menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (penghayatan). *Absorption* (penghayatan) diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawannya (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya), merasa waktu berlalu begitu cepat, tidak terasa hingga pekerjaannya telah selesai. Pengurus juga dirinya sudah menyatu dengan dunia kerjanya, sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

Penelitian berkembang untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement. Penelitian* Endro Puspo Wiroko & Evanytha (2019) meneliti tentang Mindfulness And Work Engagement Among Generation Y menyebutkan bahwa *mindfulness* berkontribusi 2 persen untuk *Work Engangement*. *Mindfulness* ditemukan berhubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian Siti Istiqomah & Salma (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *mindfulness* dan *psychological well-being*, sehingga semakin tinggi *mindfulness*, maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* dan sebaliknya, selanjutnya penelitian Larasati Putri Utami (2020)yang meneliti tentang Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Work Engagement* Karyawan menunjukkan bahwa *psychological well-being* pada dimensi *self-acceptance, purpose of life*, dan *personal growth* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, sementara dimensi *positive relation with others, autonomy,* dan *environmental mastery* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

**M E T O D E**

Subjek dari penelitian ini ialah karyawan generasi Y. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non* probability, yaitu semua elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel. Penilitian ini menggunakan pendekataan kuantitatif untuk menguji korelasi antar variabelnya dengan survey sebagai metode pengumpulan data.

*Work Engagement* sebagai variabel terikat (variabel Y) diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2012). *Mindfulness* sebagai variabel bebas (variabel X1) diukur menggunakan *Mindfull Attention Aware Scale (MAAS)* yang dikembangkan oleh Brown & Ryan (2003) dan skala baku *dispositional mindfulness*. Uji daya beda yang dilakukan pada skala ini memiliki. *Psychological Wellbeing* sebagai variabel bebas (variabel X2) diukur menggunakan instrument *Psychological Capital Questionnare (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthans, et al.,(2015).

Uji daya beda aitem yang dilakukan memiliki batasan kriteria 0,30. Berdasarkan batasan kriteria yang dilakukan skala *Work Engagement* memiliki reliabilitas sebesar 0,861 dengan 3 aitem gugur dari 17aitem. Sebanyak 14 aitem yang baik memiliki koefisien daya bergerak dari 0,369 – 0,652. Skala *Mindfulness* memiliki reliabilitas sebesar 0,95 dengan 0 aitem yang gugur dengan koefisien daya beda bergerak dari 0,403 – 0,751. Sementara skala *Psychological Wellbeing* memiliki reliabilitas sebesar 0,935 dengan 5 aitem gugur dari 30 aitem dengan koefisien daya bergerak dari 0,418 – 0,713.

**H A S I L P E N E L I T I A N**

Statistika deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2017). Program SPSS digunakan untuk menganalisis Pearson Correlation untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 1. Deskripsi data penelitian hipotetik dan empirik

Berdasarkan deskripsi data penelitian pada tabel 1. Dapat diketahui kategorisasi masing – masing variable penelitian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategori ini ditentukan berdasarkan sebaran empiric. Kategorisasi ini dimaksudkan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok – kelompok yang terpisah secara berjenjang, seperti dari rendah ke tinggi.

Tabel 2. Penilaian responden terhadap variable Mindfulness

Berdasarkan tabel 2, dari 45 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden (82,2%) menilai *mindfulness*, Sedang. Kategorisasi variabel *mindfulness* untuk kategori rendah 6 subjek (17,8%), kategori tinggi ada 1 subjek (2,2%). Berdasarkan kategorisasi tabel di atas, variabel *mindfulness* termasuk dalam kategori sedang.



Tabel 3. Penilaian responden terhadap variabel *Psychological Wellbeing*

Tabel 3 menunjukkan dari 45 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden (88,9%) menilai *psychological wellbeing*, Sedang. Kategorisasi variabel *psychological wellbeing* untuk kategori rendah 3 subjek (6,7%), kategori tinggi ada 2 subjek (4,4%). Berdasarkan kategorisasi tabel di atas, variabel *psychological wellbeing* termasuk dalam kategori sedang.



Table 4. penilaian responden terhadap variabel work engagement

Tabel 4 menunjukkan dari 45 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden (84,4%) menilai *work engagement*, Sedang. Kategorisasi variabel *work engagement* pada karyawan generasi Yuntuk kategori rendah 2 subjek (13,3%), kategori tingi juga ada 4 subjek (8,9%). Berdasarkan kategorisasi tabel di atas, variabel *work engagement* pada karyawan generasi Y termasuk dalam kategori sedang.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F-hitung** | **Sig.** | **Keterangan** |
| *Mindfulness* - *Work engagement* | 1,586 | 0,000 | Linear |
| *Psychological Wellbeing* - *Work Engagement* | 0,943 | 0,001 | Linear |

Tabel 5. Uji Normalitas

Penelitian ini telah melalui uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov (tabel 5) terlihat bahwa nilai probabilitas (sig.) > *Level of Significant* = 0,05, maka data memenuhi asumsi normalitas.



Tabel 6. Uji Normalitas

Klasifikasi dalam lima kategori sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) digunakan agar dapat menunjukkan derajat koefisien korelasi masing-masing uji hipotesis dalam penelitian ini secara lebih rinci.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi (r X1 y) = 0,714 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,01), berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel *Mindfulness* (X1) dengan *work engagement* (Y). Derajat koefisien korelasi *Mindfulness* (X1) dengan *work engagement* (Y) masuk dalam interval 45 koefisien korelasi kuat. Kemudian hasil uji hipotesis koefisien korelasi (r X2 y) = 0,508 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,01), berarti ada hubungan signifikan antara variabel *Psychological Wellbeing* (X2) dengan *work engagement* (Y). Derajat koefisien korelasi *Psychological Wellbeing* (X2) dengan *work engagement* (Y) masuk dalam interval 45 koefisien korelasi sedang. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) maka cenderung semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin rendah *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) maka cenderung semakin rendah *work engagement*.

Selanjutnya, dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R squared) antara *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) dengan *work engagement* sebesar 0,515 yang menunjukkan bahwa variabel *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) memiliki kontribusi sebesar 51,5% terhadap *work engagement* dan sisanya 48,5% di pengaruhi faktor lainnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel *mindfulness* dan variabel *psychological Wellbeing*  dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y. hubungan signifikan dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y dengan koefisien korelasi (r X1 y) = 0,714 dan hipotesis koefisien korelasi (r X2 y) = 0,508 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,01), Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Yaitu apabila semakin tinggi *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) maka cenderung semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin rendah *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) maka cenderung semakin rendah *work engagement*. Dalam penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R squared) antara *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) dengan *work engagement* sebesar 0,515 yang menunjukkan bahwa variabel *Mindfulness* (X1) dan *Psychological Wellbeing* (X2) memiliki kontribusi sebesar 51,5% terhadap *work engagement* dan sisanya 48,5% di pengaruhi faktor lainnya. Yaitu faktor Motivasi, Dukungan Sosial, Lingkungan Kerja, Pengambilan Keputusan, Simon (2012).

# DAFTAR PUSTAKA

Anindita, A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan *Trait Mindfulness* dan Keterikatan Kerja dengan Melibatkan Peran Mediasi Modal Psikologis. *Journal Psikogenesis*, *8*(1), 1–17. https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1039.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2012). *Work Engagement: A Handbook of Essensial Theory and Research.* UK : Psychology Press.

Berk, L. E. (2013). *Development Through the Lifespan (Dari Dewasa Awal Sampai Menjelang Ajal).* Yogyakarta: Pustaka Pelaja.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: *Mindfulness and its role in psychological* well being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 822-848. https//doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822.

Depenbrock, F. (2014). *Being mindfully* aware and *engaged* at work? The role of affect regulative processes for the relationship between daily levels of mindfulness and work engagement. *Tesis.* Maastricht University, Maastricht, Belanda. https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/depenbrock\_6015145\_mt\_wo.pdf.

Utami, L. P. (2020). Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *Acta Psychologia*, *2*(2), 161–172. https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221.

Frederickson, B.L. (1998) What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*,3,300-319. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3156001/.

Ghozali, I. (2016). *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS IBM 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ivancevich, John M., Konopaske R., & Michael T. Matteson. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta:Erlangga.

Istiqomah, S.S. (2020). Hubungan antara *Mindfullness* dan *Psychological Well-Being* pada Mahasiswa Baru yang Tinggal di Pondok Pesantren X, Y, Dan Z. *Empati*,*8*(4),127–132. <https://garuda.kemdikbud.go.id/journal/view/4725?page=25>

Kotzé, M. (2017). *The influence of psychological capital , self-leadership , and mindfulness on work engagement*. (2002). <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>.

Kimberly, & Utoyo, S. D. (2013). Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang*. Jurnal Psikologi Universitas Indonesia,* 1-18. https://adoc.pub/hubungan-psychological-well-being-dan-work-engagement-pada-k.html.

Utami, L. P. (2020). Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *Acta Psychologia*, *2*(2), 161–172. https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/view/34221/14432.

Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. New York.McGraw-Hill, Inc.

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2015). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford press.

Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). *Mindfulness at Work : Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being*. 1250–1262. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12671-015-0388-5>.

McLeod, Jr. Raymond. (2012). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pearson Education Asia

Putra, Akbar, & Marynta Pratama. (2019). Peran Mediasi *Person-Job Fit dan Job Resources* pada *Job Crafting* dan *Work Engagement*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 1 (1), 1-8. https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.388.

Pratiwi, E. A., Sekar, D., Ningrum, A., & Mayang, R. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas*, Vol. 5 No. 3, hal. 321-336.

Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). *Work Engagement* Ditinjau dari *Psychological Well-Being* pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *4*(1), 45. https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *57*(6), 1069. https://psycnet.apa.org/record/1990-12288-001.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf.

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1989). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness* *studies*, *9*(1), 13-39.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2012). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Sianturi, N. S., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2019). Hubungan *Psychology Well Being* dengan *Employee Engagement* Ditinjau dari Masa Kerja. *Proceeding Icopoid: The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, *1*(1), 125–135. http://proceeding.uma.ac.id/index.php/icopoid.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuatitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological Well-Being And Psychological Distress: Is It Necessary to Measure Both?. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and practice, 2:3.*

Wiroko, E. P., & Evanytha, E. (2019). Mindfulness and Work Engagement Among Generation Y. *Psycho Idea*, *17*(2), 154. https://doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4244.