
Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat

INFO PENULIS

Rifa Juniartika
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
rifajuniartika@upiypk.ac.id
+6281215445700

Harri Kurniawan
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
arikkurniawan17@gmail.com
+6281266553388

Sabrina Etika Utami
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
sabrinaetika93@gmail.com
+6281280082817

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 2, No. 1, Februari 2023
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Juniartika, R., Kurniawan, H., & Utami, S. E. (2023). Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan X di Sumatera Barat. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 2(1), 1-6.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara psychological capital dengan work engagement karyawan Bank X Pusat Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan teknik proportional sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan masing-masing Divisi Bank X Pusat Sumatera berjumlah 248 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Hasil uji coba pada skala psychological capital diperoleh nilai koefisien validitas berkisar antara 0,303 sampai 0,717, sedangkan hasil tes pada skala work engagement diperoleh nilai koefisien validitas berkisar antara 0,365 sampai 0,839. Nilai koefisien reliabilitas pada skala psychological capital diperoleh sebesar 0,930 dan pada skala work engagement diperoleh sebesar 0,944. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi antara variabel psychological capital dengan variabel work engagement diperoleh dengan $r = 0,767$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ yang berarti bahwa hal itu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological capital dengan work engagement. Nilai positif menunjukkan jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat tinggi, work engagement juga akan tinggi.

Kata Kunci: psychological capital, work engagement, karyawan, bank, sumatera barat

Abstract

This research aims to assess the relationship between psychological capital and employee engagement at Bank X in West Sumatera and this study uses a proportional technique sampling. The population in this study were 248 employees from each Division of Bank X Pusat, West Sumatra and the number of samples in this study were 150 people. Test results on the psychological capital scale obtained validity coefficient values ranging from 0.303 to 0.717, while the test results on the work engagement scale obtained validity coefficient values ranging from 0.365 to 0.839. The reliability coefficient value on the psychological capital scale was obtained at 0.930 and on the work engagement scale obtained at 0.944. The results of the hypothesis test showed that the correlation coefficient between the psychological capital and work engagement variables was obtained with $r = 0.767$ with a significance level of $p = 0.000$, which means that it can be concluded that there is a significant relationship between psychological capital and work engagement. A positive value indicates that if the psychological capital of employees at Bank X is high, work engagement will also be high.

Key Words: psychological capital, work engagement, employee, bank, west sumatera

A. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, materiel, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Marliani, 2015). Robbins (dalam Marliani, 2015) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*antity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitarnya karena memberikan kontribusi, seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran (Marliani, 2015). Salah satu organisasi yang telah dikenal manusia adalah bank. Subagio dkk (dalam, Latumaerissa 2011) berpendapat bahwa bank merupakan suatu badan usaha yang kegiatan utamanya menerima simpanan dari masyarakat dan/atau pihak lainnya, kemudian mengalokasikannya kembali untuk memperoleh keuntungan serta menyediakan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Menurut Supomo (dalam Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013) industri perbankan Indonesia selama ini telah menunjukkan kiprahnya dalam mendukung perekonomian nasional. Namun dalam perjalanan membangun industri perbankan yang kuat, perbankan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut diantaranya berasal dari persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan nasabah akan produk dan layanan yang semakin tinggi. Bank dituntut untuk mempersiapkan modal dan teknologi yang baik serta jenis layanan yang bervariasi, selain itu bank juga memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia dalam bank atau perusahaan lainnya merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Simamora (dalam Nurtjahjanti, 2010) aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi perusahaan untuk menghampiri tujuannya. Kemampuan sampai dengan keadaan psikologis karyawan menjadi pertimbangan pihak bank. Karyawan dengan kapasitas psikologis yang baik tentu memiliki dedikasi tinggi untuk perusahaannya dan karyawan yang memiliki keterikatan atau work engagement didalam menjalani pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010).

Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* (keterlibatan kerja) sebagai konsep motivasi. Ketika terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berusaha menuju tujuan

yang menantang, mereka ingin berhasil melampaui dan menanggapi situasi dengan segera, dan karyawan mampu menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan tersebut. *Work engagement* mencerminkan pribadi karyawan yang energik dan antusias menerapkan energi tersebut kedalam pekerjaan mereka. Selain itu, *work engagement* mencerminkan perhatian yang intens terhadap suatu pekerjaan.

Schaufeli (dalam Ghadi, Fernando, dan Caputi, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan afektif-kognitif yang gigih dan meresapi ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* merujuk pada keterlibatan dan mengalami rasa bangga dan juga tantangan. *Absorption* mengacu pada sangat berkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan. Karyawan yang *engaged* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang *engaged* akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik (Robertson, dalam Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013).

Fay dan Luhrmann (dalam Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013) juga menemukan bahwa tingginya tingkat *work engagement* juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Di sisi lain, Salanova (dalam Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013) juga menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti telah dipaparkan diatas didapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologis individu merupakan faktor yang berpengaruh bagi munculnya *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*.

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism*, dan *hope* (Bakker dan Leiter, dalam Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013). *Psychological Capital* diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Norman dkk (dalam Krasikova, Lester, dan Harms, 2015) mengatakan *psychological capital* dikonseptualisasikan sebagai inti membangun sifat yang lebih baik yang berhubungan dengan kriteria dari efek dalam dan luar diri individu dari komponen individu yaitu *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan X pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) mengatakan, pada setiap divisi terdiri dari 6-20 orang karyawan. Sebagian karyawan ada yang masih produktif karena masih memiliki umur yang cukup muda, sebagian lagi ada yang sudah pada usia paruh baya. Karyawan yang sudah pada usia paruh baya cenderung melakukan penolakan untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Mereka beranggapan karyawan yang lebih muda yang pantas mendapatkan pelatihan dan mereka merasa cukup dengan jabatan yang dijalankan saat ini. Menurut karyawan SDM tersebut, karyawan yang demikian tetap dipekerjakan karena tidak ada kesalahan yang mengakibatkan mereka harus berhenti atau keluar dari pekerjaan.

Selain itu karyawan Divisi SDM juga mengatakan, Bank X masih menggunakan sistem penerimaan dari semua jurusan, nantinya para karyawan tidak selalu ditempatkan sesuai dengan jurusan mereka. Peneliti mendapatkan data dari karyawan Divisi SDM dimana terdapat beberapa orang pada masing-masing divisi yang tidak ditempatkan sesuai dengan jurusan mereka, diantaranya 3 orang pada Divisi Dana dan Treasury, 1 orang pada Divisi Kredit dan Mikro Banking, 2 orang pada Divisi Perencanaan Strategis, 1 orang pada divisi Divisi Sekretaris Perusahaan, 1 orang pada Divisi Usaha Syariah, dan 1 orang pada bagian customer care. Jumlah karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan jurusannya adalah 9 orang. Karyawan dengan jurusan psikologi ditempatkan pada bagian *customer care* mengatakan, sebenarnya pekerjaan yang sekarang bukan merupakan bidang keahliannya tetapi karena membutuhkan pekerjaan karyawan akhirnya menerima pekerjaan tersebut.

Selain itu peneliti juga mewawancarai karyawan pada Divisi Keuangan dan Akutansi, dan ditemukan bahwa pada setiap divisi memiliki tugas yang berbeda-beda dan target penyelesaian tugas yang berbeda pula, misalnya pada Divisi Keuangan dan Akutansi, dalam menyelesaikan suatu tugas karyawan harus menyelesaikan tugas tersebut pada hari yang sama saat tugas itu diberikan, sedangkan pada Divisi Kredit dan Mikro Banking, tugas yang diberikan tidak harus diselesaikan pada hari yang sama karena pengerjaan tugas yang sifatnya berlanjut, karna pada Divisi Keuangan dan Akutansi tugas harus diselesaikan pada hari yang sama pada saat tugas diberikan ada beberapa karyawan yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugas. Peneliti juga mewawancarai bagian teller, ditemukan bahwa karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas dengan sangat teliti, terkadang ada karyawan yang kurang teliti sehingga menyebabkan ketidak sesuaian nominal uang yang tertulis dengan yang dihitung. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank X Sumatera Barat".

B. Metodologi

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Variabel Dependent* yaitu *Work Engagement* dan *Variabel Independent* pada penelitian ini adalah *Psychological Capital*. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dilakukan di Bank X Sumatera Barat dengan populasi yang berjumlah 248 orang dan sebagai sampel berjumlah 150 orang karyawan dari 13 divisi yaitu divisi perencanaan strategis, divisi pengawasan, divisi teknologi informasi, divisi keuangan dan akutansi, divisi dana dan treasury, divisi kredit dan mikro banking, divisi umum, divisi sumber daya manusia, divisi manajemen resiko, divisi kepatuhan, divisi penyelamatan kredit, divisi usaha syariah, dan divisi sekretaris perusahaan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing kelompok populasi yang setara atau sejajar yang diduga kuat berpengaruh pada hasil-hasil penelitian (Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti, 2013).

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas kontruksi teoritis untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Pengukuran validitas konstruksi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program IBM SPSS 21.0. Peneliti menentukan aitem valid atau tidaknya alat ukur menggunakan kriteria $r_{xy} \geq 0,3$. Data skala dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formulasi *alpha cronbach*, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.

Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2012). Reliabilitas suatu alat ukur dinyatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Nugroho dalam Olmi, 2016)¹. Penghitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0. Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearsons* dengan bantuan program IBM SPSS versi 21.0, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Azwar, 2012). Pada penelitian ini sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dan *Alpha Cronbach*. Variabel *psychological capital* Koefisien validitas ditetapkan $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 48 pernyataan, gugur 9 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 39 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,303 sampai dengan 0,717, dan variabel *work engagement* dengan koefisien

validitas ditetapkan $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 32 pernyataan, gugur 7 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 25 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,365 sampai dengan 0,839. Reliabilitas skala *Psychological Capital* dan skala *Work Engagement* pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka pada skala *Psychological Capital* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,930 dan skala *Work Engagement* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,944.

Uji Normalitas

Tabel 1: Uji Normalitas Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Psychological Capital</i>	150	1,303	0,067	Normal
<i>Work Engagement</i>	150	1,163	0,134	Normal

Berdasarkan di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala sebesar $p = 0,067$ dengan $KSZ = 1,303$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *Psychological Capital* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala *Work Engagement* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,134$ dengan $KSZ = 1,163$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Tabel 2: Uji Linieritas Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*

N	Df	Mean Square	F	Sig
150	1	4939.115	211.632	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F = 211.632$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala *Psychological Capital* dan skala *Work Engagement* tergolong linier.

Uji Korelasi

Tabel 3: Hasil Uji Korelasi Antara Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0,01	0,767	0,588	<i>sig</i> (2-tailed) 0,000 < 0,01 <i>level of significant</i> (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* yaitu sebesar $r = 0,767$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif, yang artinya, jika *psychological capital* karyawan di Bank X Sumatera Barat itu tinggi maka perilaku *work engagement* juga akan tinggi begitu juga sebaliknya jika *psychological capital* karyawan di Bank X Sumatera Barat itu rendah maka perilaku *work engagement* juga rendah. Berarti *work engagement* menurut karyawan berkaitan dengan *psychological capital*, artinya untuk meningkatkan *work engagement* maka harus meningkatkan *psychological capital* yang mengandung empat aspek yaitu, *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan IBM SPSS 21.0, menurut Nugroho (dalam Olmi, 2016) jika $p = 0,000 < 0,01$ *level of significant* (α) hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* di Bank X Sumatera Barat. Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel *psychological capital* dan *work engagement* berdasarkan *mean empirik*.

Tabel 4: *Descriptive Statistic* Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
<i>Psychological Capital</i>	150	122.27	10.763	90	152
<i>Work Engagement</i>	150	80.45	7.505	46	100

Berdasarkan nilai *mean empirik* pada tabel 4.9, maka dapat dilakukan pengelompokkan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang

memiliki *psychological capital* yang rendah berjumlah 19 orang (11%), karyawan yang memiliki *psychological capital* yang sedang berjumlah 107 orang (71%), dan karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi berjumlah 26 orang (17%). Sementara itu karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah berjumlah 9 orang (6%), karyawan yang memiliki *work engagement* yang sedang berjumlah 119 orang (79%), dan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi berjumlah 22 orang (14%). Besarnya sumbangan *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 58,8% dan 41,2% lagi dipengaruhi sumbangan variabel lain, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Adapun sumbangan efektif dari variabel *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 58,8% dan 41,2%.

E. Referensi

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement. *Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Dirzyte, A. (2013). Research On Positivity and Psychological Capital At Science and Study Institutions In The USA. *Intellectual Economics Journal*, 7(3), 389-395. <https://doi.org/10.13165/IE-13-7-3-09>
- Ghadi, M. Y., Mario, F., & Peter, C. (2013). Transformatioanal Leadership And Work Engagement: The Mediating Effect Of Meaning In Work. *Leadership And Organization Development Journal*, 34(6). <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Krasikova, D. V., Paul B. L., & Peter D. H. (2015). Effects Of Psychological Capital On Mental Health And Substance Abuse. *Journal Of Leadership And Organization Studies*, 22(3). 280-291. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1548051815585853>
- Latumaerissa, J. R.(2012). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F., Carolyn M. Y., & Bruce J. A. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Michael S. C., Garza A. S., & Slaughter J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64,(1). 89-136. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Mujiasih, E., & Ika, Z. R. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Nugroho, D. A. S., Endah, M., & Unika, P. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2). 192-202. <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1). 27-30. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.27-30>
- Olmi, N. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Disiplin Kerja Pegawai Wanita Kantor BKPM (Tingkat I) Sumatera Barat. *Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang*.
- Prayogo, V. S. (2012). Hubungan Antara Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat" *Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.