

Work Engagement pada Guru: Bagaimana Peranan Stress Kerja dan Resiliensi?

Assyifa' Rizqiyah Mufti

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: assyifarizqiyahmufti09@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between job stress and resilience with work engagement in teachers at the Attarbiyah Surabaya College Foundation. This research is a type of quantitative research using multiple regression analysis research. The subjects in this study were 123 teachers at the Attarbiyah Surabaya College Foundation. The data collection method was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale. The results obtained simultaneously show a coefficient of 18,313 with a significance of $0.000 < 0.01$, which means that there is a positive relationship between job stress and resilience with work engagement. The results obtained in partial regression of work stress with work engagement show a coefficient of -2.178 with a significance of $0.031 < 0.05$ which means that the lower the work stress, the higher the work engagement, in partial regression between resilience and work engagement shows a coefficient of 4.757 with a significance of $0.000 < 0.05$ which means that the higher the resilience, the higher the work engagement.

Keywords: Work stress, Resilience, Work Engagement, Attarbiyah College Foundation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan resiliensi dengan work engagement pada guru di Yayasan perguruan Attarbiyah Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian analisis regresi berganda. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 123 Guru di Yayasan perguruan Attarbiyah Surabaya. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Adapun hasil yang diperoleh secara simultan menunjukkan koefisien 18.313 dengan signifikansi $0.000 < 0.01$ yang artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja dan resiliensi dengan work engagement. Adapun hasil yang diperoleh secara regresi parsial stress kerja dengan work engagement menunjukkan koefisien -2.178 dengan signifikansi $0.031 < 0.05$ yang artinya rendah stress kerja maka semakin tinggi work engagement, secara regresi parsial antara resiliensi dengan work engagement menunjukkan koefisien 4.757 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga work engagement.

Kata kunci: Stres kerja, Resiliensi, Work Engagement, Yayasan Perguruan Attarbiyah

Pendahuluan

Pendidikan saat ini memegang peranan besar dalam pengembangan sumber daya manusia di Masyarakat. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Tenaga pengajar merupakan aset terpenting dalam dunia pendidikan, sehingga harus dikelola dengan baik agar kontribusi maksimal dari peserta didiknya dapat terjamin. kontribusi dan komitmen guru menjadi faktor utama dalam perkembangan dunia pendidikan. Untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, guru di Indonesia harus memiliki kualifikasi yang sesuai. Kualitas yang dimaksud harus memenuhi standar pribadi, sosial, dan profesional yang konstitusi pemerintah. Guru bertanggung jawab dengan pengembangan karakter siswa dan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik selain memperkuat potensi intelektual siswa dan siswi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017, guru juga bertanggung jawab atas pembelajaran dan prestasi siswa. Pasal 1(1) Mereka adalah pendidik profesional yang utamanya mengajar, mengajar, membimbing, membimbing, melatih, menilai, dan menilai siswa yang mengikuti jalur formal pendidikan di usia dini, dasar, dan menengah. Sebagai profesional pendidikan, guru tidak hanya harus memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengajar dan membimbing siswa, tetapi idealnya mereka juga harus memiliki komitmen kerja yang membuat mereka berkomitmen kuat pada pekerjaan mereka (Khoirani, 2018). *Work Engagement* dalam pekerjaan meningkatkan produktivitas organisasi karena karyawan menunjukkan sikap emosional yang positif, seperti semangat dan kepercayaan diri yang tinggi, saat bekerja (Xanthopoulou et al, 2013).

Schuufeli dan Bakker (2006) juga menekankan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu, yang dibuktikan dengan kekuatan dan daya tahan yang besar, kemampuan berusaha, tidak mudah menyerah, dan kemampuan menghadapi kesulitan (*vigor*). Perasaan terlibat yang kuat dengan pekerjaan dan mengalami rasa tantangan, signifikansi, antusiasme, dan kebanggaan merupakan hasil dari ini. Guru juga dapat menyesuaikan diri dengan masalah. Guru yang sangat terlibat dalam pekerjaan tidak hanya memiliki semangat dan daya tahan kerja, tetapi mereka juga dapat menghadapi tantangan saat mengajar, mendidik, dan membimbing anak didiknya dengan komitmen positif terhadap kinerja guru. Guru juga akan memastikan bahwa anak didiknya tetap bahagia, penuh perhatian, dan fokus pada pekerjaan mereka karena mereka akan membuat mereka selalu merasa terlibat dengan pekerjaan mereka, bermakna, antusias, bangga, dan tertantang. Hasil penelitian menunjukkan sejumlah indikasi rendahnya keterlibatan kerja, antara lain: kurangnya antusiasme dalam menjalankan tugas, munculnya rasa jenuh yang tinggi terhadap pekerjaan, minimnya semangat dalam menerima tugas tambahan, ketidakpatuhan terhadap jadwal mengajar, serta kecenderungan merasa tidak sabar menunggu waktu pulang dan merasakan waktu berjalan lambat selama proses pengajaran berlangsung. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan dan perilaku siswa yang mengganggu, dapat menyebabkan stress kerja dan kurangnya keterlibatan kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Hakanen et

al. (2006) pada guru di Finlandia. Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Sulistiobudi dan Kadiyono (2017), sejumlah faktor kontekstual, termasuk tekanan administratif yang tinggi, keterbatasan sumber daya, dan perubahan kurikulum yang cepat, memperparah keadaan di Indonesia.

Fenomena ini menekankan pentingnya menyelaraskan nilai-nilai pribadi guru dengan misi dan tujuan pendidikan yang lebih luas untuk meningkatkan work engagement pada guru. Guru dengan tingkat work engagement yang tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan terserap dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Menurut studi yang dilakukan oleh Bakker dan Bal (2010), guru yang engaged dapat menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mampu menciptakan sumber daya pekerjaan mereka sendiri, seperti meminta umpan balik dan mencari peluang untuk pengembangan profesional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Collie et al. (2012), stres kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan karyawan dan work engagement dengan pekerjaan mereka. Profesi guru di Indonesia menghadapi berbagai masalah yang berbeda. Di Indonesia, guru menghadapi banyak masalah, termasuk perubahan kurikulum yang cepat, kebutuhan untuk menerapkan teknologi dalam pembelajaran, dan perbedaan fasilitas antara sekolah perkotaan dan pedesaan. Hal ini dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi para guru di tempat kerja. Beberapa guru di Yayasan menghadapi masalah dalam mengajar. Beberapa dari mereka mulai mengajar dan kemudian masuk ke kelas. Memiliki peran ganda dan tidak memiliki lingkungan kelas yang menyenangkan beberapa faktor yang menghalangi guru untuk menciptakan suasana kelas yang positif. Akibatnya, guru akhirnya memilih untuk memberikan tugas kepada siswa daripada mengajar. Selain stress kerja yang menjadi faktor menurunnya work engagement, maka terdapat pula faktor yang dapat meningkatkan work engagement yaitu Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit dan mencapai tujuan. Menurut Reivich dan Shatte (2002), resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan situasi yang sulit dan menekan, yang memaksa mereka untuk menghadapi dan mengatasinya. Penelitian Suyanto et al. (2019) menemukan bahwa guru di Indonesia mengalami berbagai bentuk stres kerja, termasuk beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan profesional, dan ketidakpastian karir. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, memahami hubungan antara stres kerja, resiliensi, dan keterlibatan kerja guru sangat penting.

Dengan memahami bagaimana ketiga variabel tersebut bekerja sama, kita dapat lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja guru dalam pendidikan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman kita tentang peran yang ada dalam hubungan antara stres kerja dan resiliensi terhadap kerja aktif, khususnya dalam konteks pekerjaan guru. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar penting untuk pembuatan teknik untuk mengelola stres kerja dan resiliensi di lingkungan sekolah.

Metode

Populasi dan partisipan dalam Penelitian ini melibatkan semua guru di Yayasan Perguruan Attarbiyah Surabaya, dengan jumlah 123 guru. pemilihan sampel, dan analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif koresional untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diukur. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diukur . terdapat tiga Variabel yang diukur di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan resiliensi (X2), serta variabel terikat adalah work engagement (Y). Dalam penelitian ini terdapat tiga skala yang digunakan yaitu skala stress kerja dengan memiliki 3 aspek dan 24 aitem yang digunakan dari Robbins (2006). Skala berikutnya yaitu The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) dengan memiliki 5 aspek dan 25 item yang digunakan dari connor and Davidson (2003). Skala terakhir yaitu UWES-17 dengan memiliki 3 aspek dan 17 aitem yang digunakan dari Schaufeli (2008). Peneliti menggunakan alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert untuk mengukur nilai setiap variabelnya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel stress kerja dan resiliensi dengan work engagement dikarenakan dalam uji prasyarat memenuhi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 25.0 for windows.

Hasil

Hasil penelitian didapatkan 123 responden yang sesuai dengan data guru di Yayasan tersebut. Uji Normalitas didefinisikan memahami pendistribusian variabel normal atau tidak dengan melihat korelasi antara variabel independent dan dependen. Penelitian ini menguji normalitas dengan uji KolmogorovSmirnov (K-S) untuk mengetahui apakah distribusi data yang ada untuk setiap variabel penelitian normal atau tidak(Ghozali, 2016). Peneliti menggunakan pengujian Kolmogorov-Sminorv untuk melakukan perhitungan uji normalitas pada penelitian ini, Output uji Kolmogorov-Sminorv ditunjukkan dalam tabel berikut, yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,06 lebih besar dari nilai minimal signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa residual data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	Sig	Keterangan
	0.097	0.06	Normal

Uji linieritas dapat digunakan untuk memahami apakah antara dua variabel ada hubungan linier. Koefisien F dan nilai p digunakan untuk menilai linieritas suatu hubungan. Hubungan dianggap linier jika p lebih besar dari 0,05, sedangkan jika p

kurang dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak linier (Ghozali, 2016). Hasil Uji linieritas pada penelitian ini terdapat hubungan antara variabel stress kerja dan work engagement menunjukkan signifikansi sebesar 0,057 ($p > 0.05$), menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya bersifat linier. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel resiliensi dan work engagement juga menunjukkan signifikansi sebesar 0,060 ($p > 0.05$), menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya bersifat linier.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Work engagement dan stres kerja	1.515	0.057	Linier
Work Engagement dan Resiliensi	1.709	0.60	Linier

Uji multikolinieritas menentukan apakah variabel bebas dalam p variabel penelitian berkorelasi satu sama lain. Dalam penelitian ini, nilai toleransi dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika hasilnya pada nilai toleransi dengan hasil lebih dari 0,10, maka multikolinieritas tidak ada. Selain itu, jika nilai VIF kurang dari 10,00, maka multikolinieritas tidak ada. Dalam penelitian ini dapat mendapatkan Hasil uji multikolinieritas antara variabel X1 (Stres Kerja) dan X2 (Resiliensi) diperoleh nilai tolerance = 0,914 $> 0,10$ dan nilai VIF = 1,094 $< 10,00$. Artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel X1 (Stres kerja) dan X2 (Resiliensi).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja- Resiliensi	0.914	1.094	Tidak ada multikolinieritas

Hasil uji analisis regresi parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan *work engagement* (Y) memiliki nilai $t = -2,178$ dan nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara keduanya. Dengan demikian, hasil regresi parsial antara resiliensi (X2) dan *work engagement* (Y) memiliki nilai $t = 4.757$ dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Signifikansi
Stres Kerja	-2.178	0.031
Resiliensi	4.757	0.000

Pembahasan

Hasil penelitian diterima, bahwa ada hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan keterlibatan kerja guru di Yayasan perguruan Attarbiyah. Dengan nilai $t = -2.178$ dan nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$), penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah akan memiliki tingkat work engagement yang tinggi. Jika mereka mampu mengatasi tingkat stres ini, mereka dapat melakukan

hal-hal seperti mengatur jadwal kerja mereka dengan baik, memperoleh keterampilan baru yang meningkatkan kepercayaan diri mereka, berpartisipasi dalam olahraga secara teratur, dan menjalin hubungan yang baik dengan sesama pendidik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Putri(2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *work engagement* karyawan Di Masa Pandemi Covid Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja karyawan. Semakin rendah stres kerja, semakin tinggi *work engagement*.

Selanjutnya menyatakan ada hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru di Yayasan Perguruan Attarbiyah diterima. dengan nilai $t = 4.757$ dan signifikansi $0,00 (<0,05)$. yang menunjukkan bahwa jika guru memiliki resiliensi yang tinggi, maka guru juga akan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Jika guru memiliki resiliensi yang tinggi akan melakukan kemampuan untuk mencapai tujuan meskipun terjadi kegagalan, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan baik bertahap maupun mendadak, kemampuan untuk bertahan dan berjuang karena keyakinan mendalam pada kekuatan spiritual. maka guru akan mampu memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan akan memiliki energi yang besar dengan melakukan usaha terbaik yang dimiliki, guru mampu menghadapi masalah saat mengajar maupun masalah yang lain ditempat kerja, konsentrasi penuh saat bekerja, sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya, antusias dalam bekerja, merasa bangga dan menyukai sebuah tantangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo dan Husniyah (2021) menemukan hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan *work engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa lebih tinggi resiliensi, lebih tinggi juga *work engagement*.

Peneliti menemukan bahwa guru tidak terlibat dalam pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini terlihat dari fakta bahwa sebagian besar guru tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Ketiga komponen *work engagement*, yaitu penyerapan (*absorption*), dedikasi (*dedication*), dan semangat, semuanya rendah. Guru senior cenderung memberi tahu orang lain ketika mereka tidak semangat. Ini karena guru lebih mempertimbangkan pekerjaan di rumah yang akan terbengkalai selama pelatihan, yang kadang-kadang mengharuskan guru menginap. rendahnya dedikasi dapat menunjukkan kurangnya dedikasi guru pada proses pembelajaran dengan siswa. Ketika seorang siswa tidak memahami materi pelajaran, guru hanya akan mengangkat nilai anak-anak yang belum lulus menjadi lulus. Ini dilakukan tanpa mengadakan kelas tambahan atau les. Guru percaya bahwa siswa akan memahami materi dengan sendirinya setelah masuk ke kelas. Namun, kurangnya konsentrasi adalah bukti rendahnya penyerapan guru. Hal ini terbukti ketika pendidik menghabiskan waktu mereka dengan hal-hal lain di luar tugas sekolah, seperti mengangkat telepon saat mengajar. Tidak disiplin waktu adalah perilaku lain yang menunjukkan rendahnya penyerapan atau *absorption*. Perilaku seperti terlambat tiba di sekolah, menunggu bel tanda masuk berbunyi, dan beberapa guru masuk ke kelas setelah bel tanda masuk berbunyi sambil mempersiapkan materi, atau berbincang-

bincang setelah bel tanda masuk berbunyi. Selanjutnya peneliti juga menemukan jika pada guru memiliki stress yang tinggi. Hal ini terlihat dari ketidakstabilan kondisi kerja dan status kepegawaian, beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang relatif rendah, tuntutan administratif dan akademik yang terus meningkat, tekanan untuk mempertahankan kualitas pengajaran dan prestasi siswa. Selanjutnya peneliti juga menemukan jika pada guru memiliki resiliensi yang sedang. Hal ini terlihat dari ketidakstabilan ekonomi guru swasta seringkali menghadapi ketidakpastian pendapatan kondisi ini menyebabkan menurunkan kemampuan guru untuk bertahan menghadapi tantangan profesional, minimnya dukungan struktural dibandingkan guru negeri, guru swasta memiliki akses terbatas terhadap pengembangan profesional, Jaminan kesejahteraan guru, kurangnya perlindungan hukum pada guru swasta.

Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana stress kerja dan resiliensi terkait dengan *work engagement* di kalangan guru swasta di Yayasan Perguruan Attarbiyah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 123 guru sebagai responden. Untuk memilih partisipan, metode sample jenuh digunakan, yang berarti total populasi yang terlibat. Studi ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan negatif antara stress kerja dan resiliensi dengan *work engagement* pada guru di Yayasan perguruan Attarbiyah Surabaya. Ini menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan resiliensi dan penurunan stres kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Saran bagi guru di Yayasan Perguruan Attarbiyah Surabaya agar dapat lebih meningkatkan resiliensi dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat waktu, sediakan pendampingan berkelanjutan, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Selanjutnya agar memahami *work engagement* guna mempertahankan *work engagement* dengan cara selalu memperhatikan secara berkala dampak pekerjaan mereka, libatkan guru dalam perumusan strategi, berikan rasa memiliki terhadap visi & misi Yayasan, dengarkan masukan karyawan secara aktif, berikan kepastian kontrak kerja pada guru. Yayasan harus lebih memperhatikan stres kerja yang dialami guru di tempat kerja dapat menurunkan stress kerja dengan cara menyediakan pelatihan pengembangan kompetensi secara berkala, berikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, menyediakan kegiatan tim yang menyenangkan dan membangun kebersamaan. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih dalam tentang *work engagement*. Misalnya, dengan melibatkan populasi yang lebih beragam atau menguji hubungannya dengan faktor-faktor lain seperti dukungan sosial dan kepribadian, kita dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada perkembangan teori psikologi.

Referensi

- Apriani, I., Saputri, D., Ayriza, Y., & Psikologi, J. (2021). Acta Psychologia Hubungan Perilaku Prosocial dengan Persepsi Penerimaan Teman Sebaya pada Remaja Awal. In *Acta Psychologia* (Vol. 3, Issue 1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Emmelya Sundry, Z. (2023). The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan Bakti Timah Medika. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2023(2), 161–173.
- Hety Umriyani Safitri (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, Vol 8, No 2, 2020:174-179
- Husniyah Farhanindya, H., Ariyanto, A., Fadhlur, M., Fadhil, R., Nabila, A. N., & Psikologi, F. (2023). Stres kerja pada pegawai: Adakah peranan makna kerja? *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1035–1042.
- Khairunnisa, A., Pranandari, K., & Avavidya, A. (2022). RESILIENSI DAN WORK ENGAGEMENT PADA AGEN ASURANSI. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(3), 129–138. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i3.7305>
- Khoiri Oktavia, W., & Muhopilah, P. (2021). Model Konseptual Resiliensi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Religiusitas, Dukungan Sosial dan Spiritualitas. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 1–18. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art1>
- Li, F., Mohammaddockht, F., Hosseini, H. M., & Fathi, J. (2023). Reflective teaching and academic optimism as correlates of work engagement among university instructors. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13735>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). *Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan Resilience And Work Engagement In Field Employees* (Vol. 5, Issue 2).
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi COVID19. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8, 1735–1743.
- Putri Leleng Wilis, A., & Angelina, S. (2023). Gambaran keterikatan kerja pada karyawan swasta ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69–77.
- Safa Genita, B., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Resilience at Work terhadap Work Engagement pada Dokter Hewan. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5464>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). *Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK*.

Widya Priatna., Meita Santi Budiani(2021). Literature review: stres kerja dengan komitmen organisasi. Volume 08 Nomor 07 Tahun 2021, Character: Jurnal Penelitian Psikologi.