

Dampak rasa syukur pada keterlibatan kerja sukarelawan: Peran mediasi modal psikologis

Impact of gratitude on volunteer work engagement: Mediating role of psychological capital

Farhanah Murniasih*

Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Banten, Indonesia

Abdul Hamid Cebba

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Banten, Indonesia

*e-mail: farhanah.murniasih@uinjkt.ac.id

Abstract

This research is crucial to comprehend and enhance volunteer work engagement in non-profit organizations, emphasizing the mediating role of psychological capital to guide organizations in building and sustaining volunteer contributions by understanding the mechanisms through which gratitude influences work engagement. This study aims to determine the role of psychological capital on gratitude and work engagement in volunteers. The research design used quantitative methods with purposive sampling with 250 respondents, dominated by female respondents with an average age of 18-21 years. Data collection used three questionnaires: 24 items Psychological Capital Questionnaire scale (PCQ), 17 items Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and 11 items Gratitude Questionnaire (GQ-6). The validity uses Confirmatory Factor Analysis (CFA) with Lisrel 8.7 and the hypothesis is tested by regression analysis with mediators using PROCESS by Hayes in SPSS Ver. 26. The results showed psychological capital (optimism, hope, self-efficacy, resilience) significantly mediates gratitude and work engagement relationships in volunteers.

Keywords: *gratitude; psychological capital; volunteers; work engagement*

Abstrak

Penelitian ini penting untuk memahami dan meningkatkan work engagement sukarelawan di organisasi non-profit, dengan fokus pada mekanisme mediasi modal psikologis, sehingga dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam membangun dan memelihara kontribusi sukarelawan secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran modal psikologis pada hubungan rasa syukur dan work engagement volunteers. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 250 responden yang didominasi oleh responden perempuan dengan rata-rata usia 18-21 tahun. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan pengisian tiga kuesioner yang terdiri dari skala Psychological Capital Questionnaire berjumlah 24 item (PCQ), Utrecht Work Engagement Scale (UWES) berjumlah 17 item dan Gratitude Questionnaire (GQ-6) berjumlah 11 items. Pengujian validitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan aplikasi Lisrel 8.7 dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi dengan mediator menggunakan SPSS Ver. 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan, modal psikologis berperan sebagai mediator pada hubungan rasa syukur dan work engagement pada volunteers.

Kata kunci: *keterikatan kerja; modal psikologis; rasa syukur; sukarelawan*

Copyright © 2024. Farhanah Murniasih & Abdul Hamid Cebba

Received:2023-08-12

Revised:2024-03-01

Accepted:2024-03-15



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Berbagai perkembangan kegiatan kesukarelaan semakin menarik minat masyarakat untuk menjadi sukarelawan. Saat ini kegiatan kesukarelaan tidak hanya didasarkan pada misi kemanusiaan atau sosial karena sudah meluas ke berbagai bidang. Perkembangan penggunaan internet juga dimanfaatkan dalam mengakses informasi kesukarelaan, salah satunya di situs web *indorelawan.org* ada lebih dari dua ratus ribu sukarelawan bergabung pada kontrak kesukarelaan jangka pendek maupun jangka panjang. Pelaksanaan kegiatan kesukarelaan juga berkembang lebih fleksibel karena dapat dialihkan secara *online* berkat kemajuan teknologi. Meskipun minat menjadi sukarelawan cenderung semakin meningkat, namun indikasi *turnover* pada sukarelawan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan di perusahaan. Sukarelawan dapat dengan mudah pergi jika kehilangan minat pada kegiatan sukarela atau ketika sukarelawan memiliki kegiatan lain yang lebih menguntungkan bagi dirinya (Walk dkk., 2019). Fenomena di lapangan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh berbagai organisasi sukarelawan. Beberapa organisasi menyaksikan sukarelawan yang kehilangan motivasi dan keterlibatan dalam kegiatan sukarela, sering kali akibat ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan tugas yang diemban.

Salah satu cara mempertahankan kontribusi sukarelawan di organisasi *non-profit* adalah dengan mencapai pemahaman yang lebih baik mengenai *work engagement*. *Work engagement* adalah hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Menurut Schaufeli dkk. (2002) *work engagement* terbagi menjadi tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Konsep *work engagement* mendapat banyak perhatian baik di dunia bisnis maupun akademis (Sukoco dkk., 2021). *Work engagement* pada sukarelawan sama diharapkan seperti dalam konteks karyawan, keduanya seringkali bertanggung jawab atas tugas yang hampir sama (Dal Corso dkk., 2019). Perbedaan utama antara sukarelawan dan karyawan adalah bahwa sukarelawan tidak menerima kompensasi upah pembayaran atas pekerjaan individu (Kossowska & Łaguna, 2018). Terciptanya *work engagement* akan mengarah pada berbagai hasil positif seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Almawali dkk., 2021; Carmona-Halty dkk., 2019). Hal ini tidak hanya berlaku dalam *work engagement* pada konteks karyawan, melainkan dapat berlaku pula pada konteks sukarelawan. Dalam organisasi *non-profit*, sukarelawan yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan kepuasan yang lebih besar dengan pengalaman kerja sukarela dan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Huynh dkk., 2014).

Penelitian oleh Mayr (2017) menemukan bahwa sukarelawan yang lebih *engage* pada pekerjaan sangat penting dalam menarik sukarelawan baru. Individu cenderung tertarik menjadi sukarelawan ketika mendengar komentar positif mengenai kegiatan kesukarelaan dari sukarelawan aktif (Erks dkk., 2021). Selain itu, *work engagement* yang tinggi pada sukarelawan secara positif terkait dengan niat untuk terus menjadi sukarelawan dan sebagian besar sukarelawan kembali mengikuti kegiatan kesukarelaan



lainnya. Sukarelawan merasa bahwa pekerjaan sukarela memberikan pengalaman yang berharga, meningkatkan pengetahuan praktis, dan meningkatkan keterampilan untuk bertindak di manapun berada. Model *work engagement* dianggap berguna untuk menganalisis dalam organisasi non-profit, namun memerlukan penelitian lebih lanjut. Secara khusus, sedikit yang diketahui mengenai anteseden *work engagement* sukarelawan. Studi terdahulu telah mengkaji beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, meliputi kepribadian, sumber daya pekerjaan, efikasi diri (Ho Kim dkk., 2017; Kossowska & Łaguna, 2018); efektivitas pertemuan (Erks dkk., 2021); rasa syukur (Fauzan, 2019; Kim dkk., 2020; Nicuță dkk., 2022); kepemimpinan transformasional (Mayr, 2017); *community service self-efficacy* (Harp dkk., 2017); modal psikologis (Alessandri dkk., 2018; Kotzé, 2018; Nordin dkk., 2019; Rosa, 2021; Tamar & Wirawan, 2020), dan *brand image* (Curran & Taheri, 2021).

Penelitian ini memfokuskan pada faktor rasa syukur dan juga modal psikologis. Menurut bidang psikologi positif, *work engagement* di tempat kerja diperlukan untuk kehidupan yang baik (Slade, 2010). Orang harus berjuang untuk kondisi di mana semua aspek kehidupan baik, termasuk pekerjaan (Vanderweele, 2017). Sejak Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) memperkenalkan bidang penelitian ilmiah baru ini, intervensi psikologi positif telah terbukti menjadi pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan *work engagement* (Bolier dkk., 2014). Mereka menemukan bahwa intervensi yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan sumber daya pribadi (misalnya emosi positif) adalah yang paling efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja (Knight dkk., 2017). Tingkat sumber daya pribadi yang tinggi membantu karyawan untuk memiliki penilaian positif dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan sepenuhnya terlibat dalam peran organisasi mereka (Knight dkk., 2017). Algoe dkk. (2013) mengidentifikasi rasa syukur sebagai salah satu dari sepuluh emosi positif utama, dan menjelaskan dengan teori perluasan dan pembangunan bagaimana rasa syukur dapat menjadi sarana untuk mencapai *work engagement*.

Rasa syukur adalah berterima kasih kepada Allah SWT atas segala nikmat yang telah dianugerahkan, baik dengan hati, lisan maupun perbuatan (Al-Fauzan, 2005). Al-Fauzan (2005) membagi aspek rasa syukur menjadi tiga bagian, yaitu syukur dengan lisan, syukur dengan hari dan syukur dengan perbuatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rasa syukur memiliki pengaruh pada tingkat *work engagement* individu (Chen dkk., 2018; Kim dkk., 2020; Komase dkk., 2021; Nicuță dkk., 2022; Sekaja dkk., 2022). Individu yang memiliki tingkat rasa syukur yang lebih tinggi juga cenderung menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Misalnya, studi oleh Kim dkk. (2020) menyelidiki hubungan antara rasa syukur dan *work engagement*. Ketika individu merasa dihargai dan dihargai, mereka lebih cenderung termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa praktik syukur dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan *work engagement* dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Mengungkapkan rasa terima kasih dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Kim dkk., 2020;

Li dkk., 2018), meningkatkan kepuasan kerja (Lin, 2021), meningkatkan *work engagement* (Fauzan, 2019), dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Murniasih, 2013).

Selain rasa syukur, modal psikologis juga diketahui memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Menurut Luthans dkk. (2007), modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri (*Self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) untuk berhasil sekarang dan di masa depan; (3) tekun mencapai tujuan, dan bila perlu mengarahkan jalan menuju tujuan (Harapan) untuk mencapai keberhasilan; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih dari itu (resiliensi) untuk mencapai keberhasilan. Dari definisi ini, kita dapat melihat bahwa modal psikologis terdiri dari 4 dimensi (*Self-efficacy*, optimisme, harapan dan ketahanan) yang satu dengan yang lain memiliki benang merah dari kecenderungan motivasi untuk mencapai tujuan dan sukses. Berbagai studi dalam konteks karyawan telah mengkaji bahwa modal psikologis atau *psychological capital* memengaruhi *work engagement* secara positif (Alessandri dkk., 2018; Kotzé, 2018; Nordin dkk., 2019; Rosa, 2021; Tamar & Wirawan, 2020). Menurut Sweetman dan Luthans (2010), faktor individu merupakan prediktor utama untuk *work engagement* di antara karyawan. Dengan demikian, modal psikologis adalah faktor individu yang dapat memprediksi *work engagement* pada suatu organisasi. Hal ini turut didukung bahwa hasil dari pelatihan modal psikologis dapat meningkatkan *work engagement* karyawan (Wijaya dkk., 2021). Namun, saat ini belum ditemukan studi yang mengkaji pengaruh modal psikologis terhadap *work engagement* pada sukarelawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait pentingnya pendekatan psikologi positif dalam konteks sosial, khususnya dalam studi mengenai sukarelawan dengan mengidentifikasi modal psikologis yang menggarisbawahi peran penting emosi positif dan kekuatan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan dan kontribusi positif relawan dalam masyarakat.

Modal psikologis dikembangkan untuk meningkatkan dan memperkuat kinerja individu dalam organisasi. Individu dengan modal psikologis yang tinggi dapat mengarahkan investasi energi sehingga lebih *engage* dalam mencapai tujuan pekerjaan (Alessandri dkk., 2018). Hal ini dikarenakan individu dengan modal psikologis tinggi dianggap dapat menilai kemampuan diri untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara positif serta percaya pada hasil yang baik. Modal psikologis dapat menggambarkan keadaan individu dalam melakukan pekerjaan sukarela. Individu dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung merasakan dukungan yang lebih tinggi dari orang lain, organisasi, dan masyarakat. Hal ini berkontribusi pada pembentukan motivasi sukarela untuk terus berpartisipasi dalam pekerjaan sukarela dan dapat melakukan perilaku sukarela secara efektif (Xu dkk., 2021).

Ketergantungan organisasi non-profit terhadap kontribusi kerja sukarelawan dalam mencapai tujuan, menyoroti pentingnya dilakukan penelitian terkait *work engagement* pada pekerjaan sukarela. Walaupun *work engagement* merupakan suatu



pilihan individu, namun organisasi *non-profit* harus mengambil bagian dalam membina sukarelawanannya untuk menjaga *work engagement*. Salah satu yang bisa dilakukan adalah memperhatikan faktor yang dapat memengaruhi terciptanya *work engagement*. Meskipun jelas bahwa rasa syukur di tempat kerja memiliki korelasi positif dengan *work engagement*, namun studi tentang bagaimana rasa syukur mempengaruhi *work engagement* masih jarang. Menurut Wiroko dan Sugiharti (2022) ada mekanisme mediasi antara rasa syukur dan *work engagement*. Berdasarkan temuan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi mekanisme mediasi yang terlibat dalam pemahaman bagaimana rasa syukur berdampak pada *work engagement* para sukarelawan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan sistematis. Studi saat ini tidak menemukan bukti dari literatur tentang peran modal psikologis antara rasa syukur dan *work engagement* pada *volunteers*. Untuk mengisi kesenjangan literatur ini, peneliti ingin menyelidiki peran mediasi modal psikologis (*optimism, hope, self-efficacy, resilience*) dalam hubungan rasa syukur dan *work engagement*. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1. Modal psikologis memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement* sukarelawan.

Metode

Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimen dengan jenis korelasional. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai desain penelitian kuantitatif non-eksperimental karena menggunakan perhitungan statistik untuk mengamati, menganalisis, dan mengukur variabel-variabel yang diteliti, tanpa manipulasi yang disengaja terhadap variabel-variabel yang diteliti (Gravetter & Forzano, 2018).

Partisipan

Populasi penelitian ini adalah *volunteers* aktif yang tergabung dalam organisasi *non-profit*. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*. Karakteristik sampel penelitian ini adalah sukarelawan berusia 18-25 tahun dan aktif bergabung di organisasi *non-profit* selama tiga bulan atau lebih. Sampel penelitian ini berjumlah 250 orang.

Prosedur

Pengumpulan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *googleform* yang berisi pertanyaan identitas diri dan tiga skala/*instrument* yang berisi: 1) informasi penelitian, 2) *informed consent*, 3) informasi demografi responden, dan 4) skala psikologis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini *Psychological Capital Questionnaire*, *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), *Gratitude Questionnaire* (GQ-6).

Instrumen

Pengukuran modal psikologis menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* berjumlah 24 item (PCQ) oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2015) dengan 4 dimensi masing-masing terdapat 6 item. *Work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* berjumlah dari 17 item yang dikembangkan oleh (Carmona-Halty dkk., 2019). Kemudian, pengukuran rasa syukur menggunakan skala yang *Gratitude Questionnaire (GQ-6)* berjumlah 11 item yang diadaptasi oleh (Grimaldy & Haryanto, 2020) dalam konteks Indonesia.

Setelah data diperoleh lengkap, kemudian dilakukan analisis validitas konstruk dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) menggunakan aplikasi Lisrel 8.7. Berdasarkan analisis CFA pada semua variabel yang ada, keseluruhan item dan dimensi penyusunannya bersifat multidimensional, artinya benar mengukur apa yang hendak diukur. Dari 24 item Modal Psikologis diperoleh model fit dengan $\text{Chi-Square}=170.59$, $\text{df}=145$, $P\text{-value} = 0.07201$, $\text{RMSEA}=0.027$ dengan keseluruhan item dinyatakan signifikan (semua item memiliki nilai $t\text{-value}$ di atas 1,96 dan bernilai positif). CFA terhadap UWES yang berjumlah 17 item diperoleh model fit dengan $\text{Chi-Square}=118.62$, $\text{df}=105$, $P\text{-value}=0.17174$, $\text{RMSEA}=0.023$ dengan item-item penyusun yang semua signifikan (semua item memiliki nilai $t\text{-value}$ di atas 1,96 dan bernilai positif). Selanjutnya, CFA terhadap Skala adaptasi GQ-6 yang berjumlah 11 item diperoleh model fit dengan $\text{Chi-Square}=21.64$, $\text{df}=16$, $P\text{-value}=0.15517$, $\text{RMSEA}=0.038$ dengan item-item penyusun yang signifikan (semua item memiliki nilai $t\text{-value}$ di atas 1,96 dan bernilai positif).

Analisis Data

Teknik statistik yang peneliti gunakan untuk mengolah data yang diperoleh adalah analisis deskriptif untuk mengolah data demografi dengan menggunakan SPSS 23.0, pengujian validitas alat ukur modal psikologis, *work engagement*, dan rasa syukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis faktor berupa *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan bantuan *software* Lisrel 8.80 dan Macro PROCESS v3.0 oleh Hayes untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan PROCESS v3.0 yang dikembangkan oleh (Hayes, 2013) menghasilkan regresi langsung dengan efek moderasi. PROCESS makro dianggap sebagai pengujian terbaru dan termudah yang menyediakan banyak kemampuan program dan karena pengoperasiannya yang hanya satu langkah (Hayes, 2013).

Hasil

Karakteristik Partisipan

Berikut merupakan gambaran subjek dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.



Tabel 1
Gambaran Subjek Penelitian

Deskripsi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	139	55,6%
Laki-laki	111	44,4%
Total	250	100%
Usia		
18-21 Tahun	147	58,8%
22-25 Tahun	103	41,2%
Total	250	100%
Masa Kerja		
> 1 Tahun	111	44,4%
> 6 Bulan	61	24,4%
> 3 Bulan	78	31,2%
Total	250	100%
Bidang Kegiatan		
Pendidikan	75	30%
Kesehatan Mental	39	15,6%
Sosial	129	10,32%
Seni dan Budaya	4	1,6%
Lainnya	3	1,2%
Total	250	100%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar sampel adalah perempuan dengan persentase 55,6% berjumlah 139 orang. Selanjutnya, diketahui pula bahwa jumlah responden dengan masa kerja di atas 1 tahun memiliki persentase sebesar 44,4% (111 orang), masa kerja lebih dari 6 bulan dengan persentase 24,4% (61 orang) dan masa kerja di atas 3 bulan sebanyak 31,2% (78 orang). Berdasarkan bidang kegiatan, 30% (75 orang) bekerja pada bidang pendidikan, 15,6% (39 orang) di bidang kesehatan mental, bidang sosial 10,32% (129 orang) pada bidang sosial, 1,6% (4 orang) pada bidang seni budaya.

Uji Hipotesis

Nilai R^2 pada kolom *antecedent* adalah 0,386, hasil tersebut menunjukkan bahwa 38.6% varian modal psikologis dapat dijelaskan oleh rasa syukur, sedangkan nilai R^2 pada kolom *consequence* (*work engagement*) adalah 0,432, yang berarti bahwa 43,2% varians dari *work engagement* dijelaskan oleh rasa syukur dan modal psikologis. Dari hasil analisis peran mediasi pada tabel 2 uji mediasi modal psikologis, terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dan *work engagement* ($\beta = 0,644$; $p < 0,05$); terdapat hubungan signifikan antara modal psikologis dan *work engagement* ($\beta = 0,474$; $p < 0,05$); dan terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dan *work engagement* ($\beta = 0,538$; p

<0,05). Selanjutnya, hubungan antara rasa syukur dan *work engagement* yang dimediasi oleh modal psikologis menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,233$; $p > 0,05$). Jika nilai koefisien c' berkurang tetapi masih tetap signifikan ($c' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi mediasi parsial (Hayes, 2013) (Tabel 2).

Tabel 2
Uji Mediasi Modal Psikologis

	Antecedent				Consequence		
	Coeff	SE	P		Coeff	SE	P
Rasa Syukur	.644	.051	.000	c'	.233	.061	.000
Modal Psikologis	-	-	-	b	.474	.059	.000
Constanta	17.800	2.618	.000		5.958	4.350	.1726
	$R^2 = .386$				$R^2 = .432$		
	$F(1, 248) = 156.35, p < 0,05$				$F(2, 247) = 99.32, p < 0,05$		
Total Effect = .538, LLCI = .432, ULCI = .645							
Direct Effect = .233, LLCI = .111, ULCI = .354							

Dari hasil dapat dilihat bahwa terdapat penurunan nilai c (yang mana sebelumnya 0,538 menjadi 0,233). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh rasa syukur terhadap *work engagement* menjadi berkurang dengan keberadaan variabel modal psikologis. Hal ini semakin diperkuat dengan hasil pada pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) rasa syukur dan *work engagement* melalui modal psikologis menunjukkan hasil yang signifikan (95% CI [0,22 0,39]). Peran mediasi pertukaran pemimpin-anggota dibuktikan melalui efek tidak langsung yang menghasilkan interval kepercayaan 95% (CI95) yang nilainya berada pada kisaran = LLCI 0,23 ULCI 0,39, dimana nilainya tidak melewati 0. Jika *indirect effect* pada CI 95% tidak mengandung nol, efek tidak langsungnya signifikan, artinya menunjukkan efek mediasi (Hayes, 2013). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi parsial antara rasa syukur dan *work engagement* melalui modal psikologis. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa modal psikologis memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement* pada sukarelawan diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa rasa syukur berhubungan positif dengan keterlibatan kerja pada sukarelawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Nicuță dkk. (2022) yang membahas bagaimana rasa syukur berkaitan dengan *burnout* dan *work engagement* pada guru. Hal ini menunjukkan bahwa rasa syukur dapat berperan sebagai faktor pelindung terhadap *burnout* dan mendukung keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2019) bahwa rasa syukur mempengaruhi *work engagement*. Ini menguatkan konsistensi temuan terkait hubungan positif antara rasa syukur dan keterlibatan kerja di berbagai konteks pekerjaan, termasuk dalam konteks sukarelawan. Rasa syukur juga merupakan faktor penting dalam



work engagement relawan, karena dapat membantu relawan merasa lebih terhubung dengan tujuan yang mereka perjuangkan dan dengan orang-orang yang mereka bantu (Heo dkk., 2016). Hal ini menggambarkan betapa pentingnya rasa syukur dalam konteks sukarelawan. Rasa syukur tidak hanya memperkuat keterhubungan relawan dengan tujuan dan orang yang dibantu, tetapi juga memberikan motivasi yang kuat untuk melanjutkan pekerjaan sukarela. Ketika relawan merasa bersyukur atas kesempatan untuk membuat perbedaan, mereka lebih cenderung termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan relawan mereka dan merasa memiliki tujuan dan makna dalam hidup mereka. Sukarelawan yang merasa bersyukur atas kesempatan untuk melayani dan membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain lebih mungkin terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Ini karena rasa syukur membantu menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang dan meningkatkan makna dan nilai kesukarelaan. Selain itu, rasa syukur dapat membantu relawan mengatasi tantangan dan stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ketika relawan fokus pada aspek positif dari pengalaman mereka dan mengungkapkan rasa terima kasih atas kesempatan yang mereka miliki, mereka lebih cenderung memiliki rasa kontrol dan hak pilihan atas pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan *work engagement* mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa syukur membantu relawan mengatasi tantangan dan stres sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa rasa syukur dapat berperan sebagai strategi coping yang efektif dan meningkatkan resiliensi individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa modal psikologis (*self-efficacy*, *optimism*, *resilience*, harapan) secara positif dan signifikan memengaruhi *work engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alessandri dkk. (2018) dan Paek dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa modal psikologis mempengaruhi *work engagement*. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa semakin tinggi modal psikologis (*self-efficacy*, *optimism*, *resilience*, harapan) sukarelawan maka sukarelawan semakin *engage* dalam bekerja. Individu yang memiliki modal psikologis yang positif dan kuat mungkin merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sukarela dan lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam prosesnya. Ketika sukarelawan memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi, mereka lebih cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka, merasa lebih kompeten dalam kemampuan mereka, dan lebih tahan terhadap tantangan. Hal ini dapat membantu mereka untuk lebih *engage* dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, dan merasa puas dan terpenuhi dari kontribusi mereka.

Seorang sukarelawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih percaya bahwa kontribusinya akan bermanfaat dan dapat membuat perbedaan yang signifikan (Moreira-Fontán dkk., 2019). Sukarelawan dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kepercayaan atas kemampuan diri yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, sehingga menjadikannya total dalam bekerja sukarela (Carasco-Saul dkk., 2015). Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam melakukan tugas yang dihadapi. Efikasi diri yang tinggi ditandai dengan keuletan dan

kegigihan sukarelawan saat bekerja sehingga dapat mengarahkan pada terciptanya work engagement Rosa, (2021). Menurut Kotzé (2018), efikasi diri akan memperkuat keyakinan sukarelawan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan memobilisasi motivasi, pikiran, dan tindakan yang diperlukan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah pada sukarelawan dapat mengarahkannya pada kelelahan ketika melakukan pekerjaan sukarela. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (modal psikologis) memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement volunteers*. Mempraktikkan rasa syukur dapat membantu individu membangun *self-efficacy* dengan meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuannya. Ketika individu fokus pada apa yang mereka syukuri, mereka mengembangkan citra diri yang lebih positif dan lebih cenderung percaya bahwa mereka memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk sukses. Persepsi diri yang positif ini dapat meningkatkan rasa *self-efficacy* mereka dan mendorong mereka untuk menghadapi tantangan baru serta cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan berdampak positif pada orang lain. Rasa tujuan ini dapat meningkatkan motivasi dan *work engagement* mereka di tempat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Putri & Prakoso, 2021; Sofiah & Kurniawan, 2019; Trilolita dkk., 2017) dimana efikasi diri mempengaruhi *work engagement*.

Seorang sukarelawan yang optimis percaya bahwa kontribusinya akan membuat perbedaan yang signifikan bagi masyarakat atau lingkungan di sekitarnya. Sukarelawan dengan optimisme yang tinggi akan memiliki atribusi yang positif dalam mengaitkan kesuksesan sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan oleh diri sendiri, sehingga menjadikannya total dalam bekerja sukarela (Saks, 2019). Sukarelawan dengan tingkat optimisme yang tinggi cenderung mengaitkan kesuksesan dengan dirinya sendiri sehingga kesuksesan dianggap sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan (Alessandri dkk., 2018). Optimisme juga membuat sukarelawan bersiap pada tugas yang akan dikerjakan sehingga mengarahkan pada terciptanya *work engagement* (Ho Kim dkk., 2017). Sebaliknya, sukarelawan dengan tingkat optimisme yang rendah cenderung mengaitkan kesuksesan dengan faktor eksternal sehingga kesuksesan dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat dikendalikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimism (modal psikologis) memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement volunteers*. Ketika individu mempraktikkan rasa syukur, mereka cenderung berfokus pada aspek positif kehidupan mereka dan merasa lebih optimis tentang masa depan mereka. Pandangan positif ini dapat mengarah pada peningkatan motivasi, kreativitas, dan ketahanan, yang semuanya merupakan komponen penting dari keterlibatan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Hisbullah & Izzati, 2021) dimana optimism mempengaruhi *work engagement*.

Seorang sukarelawan yang memiliki harapan yang tinggi mungkin percaya bahwa kontribusinya akan memiliki dampak yang besar pada orang-orang yang mereka bantu. Harapan yang tinggi membuat sukarelawan mampu menentukan suatu cara dalam mencapai tujuan pekerjaan sukarela (Ho Kim dkk., 2017). Selain itu, harapan juga mampu



membuat sukarelawan menghasilkan beberapa cara alternatif dalam menyesuaikan rencana sesuai kebutuhan (Nordin dkk., 2019). Hadirnya harapan membuat sukarelawan bersedia menerima tantangan baru, hal ini menggambarkan dedikasi pada *work engagement*. Sebaliknya, harapan yang rendah membuat sukarelawan sulit untuk menentukan cara dalam mencapai tujuan. Selain itu, sukarelawan menjadi tidak adaptif dalam mencari jalan alternatif untuk menyesuaikan rencana dengan tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harapan (modal psikologis) memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement volunteers*. Mempraktikkan rasa syukur dapat membantu individu membangun harapan dengan meningkatkan kesadaran mereka akan aspek positif dari kehidupan dan pekerjaan mereka. Ketika individu berfokus pada apa yang mereka syukuri, mereka mengembangkan pandangan yang lebih positif dan lebih cenderung percaya bahwa hal-hal baik mungkin terjadi di masa depan. Yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja dengan meningkatkan rasa makna dan tujuan individu dalam pekerjaan mereka. Rasa tujuan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, dengan menumbuhkan pola pikir positif dan fokus pada kebaikan di lingkungan kerja mereka, individu dapat membangun harapan yang lebih besar dan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Karatepe, 2014) dimana harapan mempengaruhi *work engagement*.

Dalam konteks pekerjaan sukarela, seseorang yang memiliki resiliensi yang baik mungkin dapat mengatasi tantangan atau rintangan dalam melakukan pekerjaan sukarela. Resiliensi yang tinggi membuat sukarelawan memiliki kapasitas psikologis untuk bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit mencapai tujuan (Tamar & Wirawan, 2020). Ketahanan berhubungan dengan *work engagement* sukarelawan melalui peningkatan sumber daya pribadi dalam menangani tuntutan pekerjaan sukarela, serta menjauhi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (Luthans & Youssef, 2007). Sebaliknya, tingkat ketahanan yang rendah membuat sukarelawan merasa kesulitan dalam menghadapi masalah. Selain itu, sukarelawan cenderung terpuruk pada keadaan karena tidak dapat mengatasi situasi yang sulit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi (modal psikologis) memediasi hubungan antara rasa syukur dan *work engagement volunteers*. Mempraktikkan rasa syukur dapat membantu individu membangun ketahanan dengan mengalihkan fokus mereka dari pengalaman negatif ke pengalaman positif. Mereka lebih cenderung melihat kebaikan dalam situasi sulit dan menemukan cara untuk belajar dan tumbuh dari tantangan. Perspektif positif ini dapat membantu individu membangun pola pikir yang lebih tangguh dan mengembangkan kecerdasan emosional yang lebih besar, yang penting untuk mengelola stres dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Kašpárková dkk., 2018) dimana resiliensi mempengaruhi *work engagement*.

Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa modal psikologis secara positif dan signifikan berperan sebagai mediasi hubungan rasa syukur dan *work engagement* pada sukarelawan. Temuan ini memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi lebih dalam dinamika antara rasa syukur, modal psikologis, dan *work engagement*. Studi lanjutan dapat memperluas pengetahuan serta dapat digunakan untuk mengembangkan model konseptual yang lebih kaya dan rinci tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja di kalangan sukarelawan. Model tersebut dapat memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dan memandu praktisi dalam pengembangan strategi intervensi. Untuk memupuk modal psikologis dan rasa syukur pada relawan, organisasi dapat menyediakan pelatihan dan sumber daya yang fokus pada membangun kualitas-kualitas tersebut. Misalnya, relawan dapat diberikan kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan mengembangkan kemampuan mereka, yang dapat meningkatkan *self-efficacy* dan kepercayaan diri mereka. Selain itu, organisasi dapat mendorong relawan untuk merenungkan aspek positif dari pekerjaan relawan mereka dan untuk mengungkapkan rasa syukur atas pengalaman mereka. Organisasi relawan dapat memupuk rasa syukur dengan mengakui kontribusi dan upaya para relawan mereka, memberikan umpan balik dan dukungan secara teratur, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang menghargai dan menghargai pekerjaan para relawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, salah satunya adalah tidak adanya fokus pada populasi relawan tertentu, hasil penelitian mungkin menjadi terlalu umum dan kurang dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tertentu memengaruhi kelompok relawan tertentu dengan karakteristik khusus. Untuk penelitian selanjutnya agar memfokuskan penelitian pada relawan tertentu dengan karakteristik yang jelas, seperti kelompok usia, latar belakang pendidikan, atau jenis pekerjaan relawan. Ini akan membantu mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan spesifik.

Referensi

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Algoe, S. B., Fredrickson, B. L., & Gable, S. L. (2013). The social functions of the emotion of gratitude via expression. *Emotion*, 13(4), 605–609. <https://doi.org/10.1037/a0032701>
- Almawali, H., Adha Hafit, N. I., & Hassan, N. (2021). Motivational Factors and Job Performance: The Mediating Roles of Employee Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 67. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18856>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>



- Bolier, L., Ketelaar, S. M., Nieuwenhuijsen, K., Smeets, O., Gärtner, F. R., & Sluiter, J. K. (2014). Workplace mental health promotion online to enhance well-being of nurses and allied health professionals: A cluster-randomized controlled trial. *Internet Interventions*, 1(4), 196–204. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2014.10.002>
- Carasco-Saul, M., Kim, W., & Kim, T. (2015). Leadership and Employee Engagement: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. In *Human Resource Development Review* (Vol. 14, Issue 1, pp. 38–63). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484314560406>
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht work engagement scale for students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a Chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in Psychology*, 10(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Chen, S. L., Shih, C. T., & Chi, N. W. (2018). A multilevel job demands–resources model of work engagement: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Human Performance*, 31(5), 282–304. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1531867>
- Curran, R., & Taheri, B. (2021). Enhancing volunteer experiences: using *communitas* to improve engagement and commitment. *Service Industries Journal*, 41(15–16), 1053–1075. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1602609>
- Dal Corso, L., Carluccio, F., Buonomo, I., Benevene, P., Vecina, M. L., & West, M. (2019). “I that is we, we that is i”: the mediating role of work engagement between key leadership behaviors and volunteer satisfaction. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(4 Special Issue), 561–572. <https://doi.org/10.4473/TPM26.4.5>
- Erks, R. L., Allen, J. A., Harland, L. K., & Prange, K. (2021). Do Volunteers Volunteer to do More at Work? The Relationship Between Volunteering, Engagement, and OCBs. *Voluntas*, 32(6), 1285–1298. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00232-7>
- Fauzan, M. F. (2019). *Hubungan Gratitude dengan Work Engagement pada driver ojek online (GOJEK) di Kota Bandung*.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. (2018). *Research Methods*. Cengage Learning.
- Grimaldy, D. V., & Haryanto, H. C. (2020). Adaptation of Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6) in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 47(1), 18. <https://doi.org/10.22146/jpsi.39608>
- Harp, E. R., Scherer, L. L., & Allen, J. A. (2017). Volunteer Engagement and Retention: Their Relationship to Community Service Self-Efficacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 442–458. <https://doi.org/10.1177/0899764016651335>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Second Edition). The Guildford Press.
- Heo, J., Chun, S., Lee, S., & Kim, J. (2016). Life Satisfaction and Psychological Well-Being of Older Adults with Cancer Experience: The Role of Optimism and Volunteering. *International Journal of Aging and Human Development*, 83(3), 274–289. <https://doi.org/10.1177/0091415016652406>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14.

- Ho Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work Engagement in South Korea. *Psychological Reports*, 120(3). <https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2014). The Job Demands-Resources Model in emergency service volunteers: Examining the mediating roles of exhaustion, work engagement and organizational connectedness. *Work and Stress*, 28(3), 305–322. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.936922>
- Karatepe, O. M. (2014). Hope, Work Engagement, and Organizationally Valued Performance Outcomes: An Empirical Study in the Hotel Industry. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 23(6), 678–698. <https://doi.org/10.1080/19368623.2014.855994>
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Kim, K., Tulachan, B. P., Cho, Y.-H., & Kim, T. H. (2020). Gratitude Enhances Work Engagement through Reduced Perception of Damage: A Case Study in Nepal's Earthquake Disaster. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 206–212. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010206>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Komase, Y., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2021). Effects of a gratitude intervention program on work engagement among Japanese workers: a protocol for a cluster randomized controlled trial. *BMC Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00541-6>
- Kossowska, M., & Łaguna, M. (2018). Personality, Job Resources, and Self-Efficacy as Predictors of Volunteer Engagement in Non-Governmental Organizations. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 24(1), 69–89. <https://doi.org/10.2478/pepsi-2018-0003>
- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433–452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Lin, C. C. (2021). Gratitude and Suicidal Ideation in Undergraduates in Taiwan: The Mediating Role of Self-Esteem and Meaning in Life. *Omega (United States)*, 84(1). <https://doi.org/10.1177/0030222819882845>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. In *Journal of Management* (Vol. 33, Issue 3, pp. 321–349). <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>



- Mayr, M. L. (2017). Transformational Leadership and Volunteer Firefighter Engagement: The Mediating Role of Group Identification and Perceived Social Impact. *Nonprofit Management and Leadership*, 28(2), 259–270. <https://doi.org/10.1002/nml.21279>
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers and Education*, 134, 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Murniasih, F. (2013). Pengaruh kecerdasan emosi dan rasa syukur terhadap psychological well-being mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2022). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: job demands and resources as mediators. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04086-8>
- Nordin, N. A., A Rashid, Y. K., Panatik, S. A., & A Rashid, A. H. (2019). Relationship between Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4). <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115>
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Putri, Y. A., & Prakoso, H. (2021). Pengaruh Occupational Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Bank Syariah Indonesia KCP Suniaraja Bandung.
- Rosa, N. A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Tambang.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sekaja, L., Tully, C. A., Mahlangu, S., de Freitas, K., Tyelbooi, L. N., Mjojeli, B. P. L., Mokhethi, M. E., & Mabitsela, T. (2022). Thankful employees: The manifestation of gratitude at work during a pandemic in South Africa. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941787>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Slade, M. (2010). Mental illness and well-being: The central importance of positive psychology and recovery approaches. *BMC Health Services Research*, 10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-26>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>

-
- Tamar, M., & Wirawan, H. (2020). *The Effect of Psychological Capital on Work Engagement: Investigating the Moderating Effect of Gender and Job*. 535–542. <https://doi.org/10.5220/0008591705350542>
- Trilolita, V., Ardi, P., Siti, E., Cahyo, A. M., & Sulisty, W. (2017). Pengaruh *self-efficacy* terhadap employee engagement dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 52(1).
- Vanderweele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. In *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (Vol. 114, Issue 31, pp. 8148–8156). National Academy of Sciences. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>
- Walk, M., Zhang, R., & Littlepage, L. (2019). “Don’t you want to stay?” The impact of training and recognition as human resource practices on volunteer turnover. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(4), 509–527. <https://doi.org/10.1002/nml.21344>
- Wijaya, P., Noor, T., & Soeharto, E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia*. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Wiroko, E. P., & Sugiharti, D. (2022). Gratitude and work engagement: The mediating role of employee resilience. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.32505/inspira.v3i2.4848>
- Xu, L. ping, Liao, J. bao, Wu, Y. Shen, & Kuang, H. da. (2021). Effect of Psychological Capital of Volunteers on Volunteering Behavior: The Chained Mediation Role of Perceived Social Support and Volunteer Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657877>