



WORK ENGAGEMENT, EMPLOYEE WELL-BEING, AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE IN INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES

WORK ENGAGEMENT, EMPLOYEE WELL-BEING, DAN INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE DI PEKERJA TEKNOLOGI INFORMASI

Alexander Arlie Soembada

Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Gunadarma

E-mail: alexander.arlie@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Alexander Arlie Soembada
alexander.arlie@gmail.com

Key words:

Employee Well-Being,
Individual Work
Performance, Information
Technology, Work
Engagement.

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 2343 – 2351

ABSTRACT

Individual work performance is an important element that is considered by every organization, including the Information Technology industry. This study aims to determine the role of work engagement and employee well-being that can affect individual work performance in Information Technology employees. The sample is information technology employees who have at least 1 year of work experience. Hypothesis testing is done by using multiple regression techniques. The analysis shows that there is a significant effect on work engagement and employee well-being altogether on individual work performance.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Alexander Arlie Soembada alexander.arlie@gmail.com</p> <p>Kata kunci: Employee Well-Being, Individual Work Performance, Teknologi Informasi, Work Engagement.</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index. php/JSER</p> <p>Hal: 2343 – 2351</p>	<p><i>Individual work performance</i> merupakan elemen penting yang diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk industri Teknologi Informasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran <i>work engagement</i> dan <i>employee well-being</i> yang dapat mempengaruhi <i>individual work performance</i> pada karyawan teknologi informasi. Sampelnya adalah karyawan teknologi informasi yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda. Analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada <i>work engagement</i> dan <i>employee well-being</i> secara bersama-sama terhadap <i>individual work performance</i>.</p> <p>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</p>

PENDAHULUAN

Industri adalah bagian dari ekonomi yang menghasilkan barang-barang material yang sangat mekanis dan otomatis. Saat ini dunia industri telah memasuki revolusi industri keempat. Menurut Shamim, dkk (2016) Industri 4.0 dicirikan oleh manufaktur cerdas, implementasi *Cyber Physical System* (CPS) untuk produksi, yaitu aktuator dan sensor yang tertanam, jaringan mikrokomputer, dan menghubungkan mesin ke rantai nilai.

Penerapan industri 4.0 ini semakin dipercepat akibat terjadinya pandemi Covid-19. Dengan diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar, pertemuan fisik tergantikan melalui daring dan kantor berubah dari lokasi fisik menjadi kantor virtual. Pandemi ini juga mendorong terjadinya pengurangan SDM dan tergantikan oleh otomasi robot.

Shamim, dkk (2016) menyebutkan bahwa pemicu sosial ekonomi industri 4.0 adalah kurangnya tenaga kerja terampil, masyarakat yang menua, produksi perkotaan yang efisien sumber daya dan bersih, kustomisasi massal, peningkatan variabilitas produk, siklus hidup produk yang lebih pendek, rantai nilai yang dinamis, pasar yang bergejolak dan tekanan pengurangan biaya. Terbatasnya tenaga kerja terampil, khususnya di bidang teknologi informasi, menyebabkan penting untuk perusahaan untuk dapat mengelola tenaga kerjanya dengan baik.

Transisi ke industri 4.0 dan pengenalan teknologi digital baru di perusahaan industri membangkitkan perubahan besar dalam sistem kerja mereka. Diperkirakan bahwa perubahan yang muncul akan mempengaruhi kinerja sistem secara keseluruhan dan kesejahteraan manusia yang bekerja dan berinteraksi dengan sistem (Kadir & Broberg, 2020).

Karyawan di bidang IT dituntut untuk memiliki kinerja tinggi untuk dapat mendukung implementasi industri 4.0 ini di organisasi mereka. Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan mereka, untuk memberikan produk dan layanan yang menjadi spesialisasi mereka, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif (Sonnentag & Frese, 2005). Kinerja juga penting bagi individu. Menyelesaikan tugas dan memiliki kinerja pada tingkat yang tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan kemahiran dan kebanggaan. Kinerja yang rendah dan tidak tercapainya tujuan dapat saja dirasakan sebagai hal yang tidak memuaskan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi.

Penelitian terdahulu telah meneliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, antara lain *personal competencies* (Adihardja & Hendarsjah, 2020), *work motivation* (Mayangsari, dkk. 2020), *coworker support* (Marantika & Parahyanti, 2021), dan *employee engagement* (Satata, 2021).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu adalah *work engagement*. Schaufeli, dkk (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang terikat akan menginvestasikan banyak energi personal dalam menjalankan peran di pekerjaan sebagaimana hal tersebut menjadi bagian penting dari identitas diri mereka. Sebaliknya, individu yang tidak terikat hanya hadir secara fisik dalam pekerjaan namun tidak menunjukkan adanya peng arahan emosi, energi, dan *passion* dalam menjalankan tugas.

Penelitian terdahulu telah menemukan beberapa hasil yang menunjukkan *work engagement* memberikan dampak pada kinerja karyawan. Penelitian Rostiana dan Lie (2019), Saraswati dan Pertiwi (2020), serta Rana, dkk (2019) menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan prediktor kinerja karyawan dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Macey, dkk (2009), karyawan yang memiliki *work engagement* selalu punya pemikiran yang luas apabila sewaktu-waktu tuntutan pekerjaan terjadi perubahan. Mereka tidak akan terpaku pada *job description* mereka, akan tetapi mereka fokus terhadap tujuan mereka yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Karyawan juga akan secara aktif mengembangkan kemampuan mereka yang disesuaikan dengan peran mereka dalam organisasi. Mereka tidak hanya mengembangkan diri untuk kepentingan sendiri, akan tetapi juga untuk organisasi.

Hal ini mendukung model yang diajukan Reijseger, dkk (2013) yang mengasumsikan bahwa keadaan afektif-motivasi pikiran dari *work engagement* mempengaruhi: (1) fungsi kognitif seseorang (yaitu, keterbukaan pikiran kognitif), dan; (2) niat seseorang untuk bertindak berdasarkan keadaan motivasi tersebut (yaitu, kesiapan perilaku). Secara khusus, Reijseger, dkk (2013), mengusulkan bahwa *work engagement* mempengaruhi tingkat pemrosesan informasi termotivasi yang memanifestasikan dirinya dalam keterbukaan pikiran kognitif. Lebih lanjut, pemikiran yang diperluas telah ditemukan dapat meningkatkan pengalaman positif juga. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pikiran (sebagai bentuk pemikiran yang diperluas) juga mempengaruhi *work engagement*. Selain itu, *work engagement* diasumsikan untuk memfasilitasi fleksibilitas perilaku, dan dengan demikian dorongan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, karena pemikiran yang lebih luas membutuhkan perluasan repertoar perilaku

seseorang, asumsi selanjutnya adalah bahwa keterbukaan pikiran dan kesiapan perilaku seseorang berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pekerjaan.

Pentingnya *work engagement* pada karyawan IT mendorong beberapa peneliti untuk meneliti *engagement* pada karyawan IT (Kamalanabhan, dkk. 2009; Saradha & Patrick, 2011; Gujral & Jain, 2013). Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja individu adalah *employee well-being*. Zheng, dkk (2015) mengemukakan bahwa *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *life-well being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*.

Taris & Schaufeli dalam Van Veldhoven & Peccei, (2014), menyampaikan alasan paling penting untuk meneliti *work performance* dan *well-being* dalam hubungannya satu sama lain adalah sering diasumsikan bahwa pekerja yang puas dan bahagia akan lebih produktif daripada yang lain. Alasan kedua adalah bahwa banyak psikolog yang bekerja di bidang ini percaya bahwa produktivitas tinggi tidak boleh diperoleh dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja, sebuah gagasan yang membentuk dasar untuk bidang psikologi kesehatan kerja yang berkembang saat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work engagement* dan *employee well-being* terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi? Hal ini perlu diteliti untuk memahami mengapa faktor situasional yang ada menghasilkan kinerja individu yang tinggi. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari *work engagement* dan *employee well-being* terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi.

METODE PENELITIAN

Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Teknologi Informasi di wilayah Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan tersedianya individu dan kemauan untuk mengikuti penelitian dan yang paling mungkin ditemui sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Kriteria subjeknya adalah tenaga kerja Teknologi Informasi dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Seluruh sampel di dalam penelitian ini bersedia sebagai subjek penelitian secara sukarela. Seluruh data penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti juga telah dijaga kerahasiaannya.

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket, yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan diisi oleh subjek penelitian. Metode ini didasarkan pada pendapat Hadi (2002) bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang diklaim subjek sebagai benar dan kredibel, dan interpretasi subjek terhadap pertanyaan yang diajukan sama dengan maksud peneliti.

Instrumen Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan tiga buah kuesioner. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan skala yang disusun oleh Kristiana, dkk (2019) yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* yang

dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004). UWES dikembangkan untuk mengukur keterikatan kerja yang terdiri dari tiga aspek yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam penelitian ini butir-butir skala *work engagement* memiliki tujuh alternatif jawaban yang terdiri dari Tidak pernah, Hampir tidak pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, Sangat Sering, dan Selalu. Skor yang diberikan untuk tiap-tiap alternatif jawaban berturut-turut adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Employee well-being dalam penelitian ini diukur dengan skala yang disusun oleh Rahmi, dkk (2021) yang diadaptasi dari *Employee Well-being Scale* (EWBS) yang dikembangkan oleh Zheng, dkk (2015). EWBS dikembangkan untuk mengukur *employee well-being* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Dalam penelitian ini butir-butir skala *employee well-being* memiliki tujuh alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Agak Tidak Setuju, Netral, Agak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Skor yang diberikan untuk tiap-tiap alternatif jawaban berturut-turut adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Individual work performance dalam penelitian ini diukur dengan skala yang disusun oleh Widyastuti (2018) yang diadaptasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans, dkk (2013). IWPQ dikembangkan untuk mengukur performansi kerja individu yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Dalam penelitian ini butir-butir skala *individual work performance* memiliki lima alternatif jawaban yang terdiri dari Jarang, Kadang, Sering, Sangat Sering, dan Selalu. Skor yang diberikan untuk tiap-tiap alternatif jawaban berturut-turut adalah 1, 2, 3, 4, 5.

Analisis Data

Pendekatan penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda untuk mengetahui peran *work engagement* (X1) dan *employee well-being* (X2) terhadap *individual work performance* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 83 orang karyawan IT, dimana terdapat 68 orang pria dan 15 orang wanita dengan rentang usia antara 21 hingga 48 tahun. Terdapat 1 partisipan level General Manager, 8 partisipan level Manager, 17 partisipan level Supervisor, dan 57 partisipan level Officer.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi Pearson yang bisa dilihat di Tabel 1, *work engagement* terhadap *individual work performance* didapatkan nilai r sebesar 0,604 dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *work engagement* dan *individual work performance*. Sedangkan *employee well-being* terhadap *individual work performance* didapatkan nilai r sebesar 0,423 dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *employee well-being* dan *individual work performance*.

Tabel 1. Uji Korelasi

No.	Variabel	1	2
1	<i>Individual Work Performance</i>	—	
2	<i>Work Engagement</i>	0.604***	—
3	<i>Employee Well-being</i>	0.423***	0.711***
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$			

Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis regresi berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis *Work Engagement* dan *Employee Well-Being* terhadap *Individual Work Performance*

R	R ²	F	Sig
0.604	0.364	22.9	0,000

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat nilai R sebesar 0,604 menunjukkan adanya hubungan antara variabel penelitian. Nilai R² sebesar 0,364 menunjukkan bahwa pengaruh *work engagement* dan *employee well-being* terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi sebesar 36,4%. Hal ini berarti bahwa *work engagement* dan *employee well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *individual work performance* karyawan teknologi informasi sebesar 36,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 63,6%.

Diskusi

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada 83 karyawan teknologi informasi menggunakan analisis regresi berganda, nilai F yang diperoleh adalah sebesar 22,9 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,01$). Secara umum dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *work engagement* dan *employee well-being* secara simultan terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi. Hasil analisis ini juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,364 yang berarti bahwa variabel *work engagement* dan *employee well-being* memberikan pengaruh secara simultan sebesar 36,4% terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa individu yang terikat dan sejahtera memiliki tendensi untuk memiliki performansi kerja yang baik. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work engagement* yang signifikan terhadap *individual work performance* (Rana dkk., 2019; Rostiana & Lie, 2019; Saraswati & Pertiwi, 2020; Satata, 2020) dan juga terdapat pengaruh *employee well-being* secara signifikan pada *individual work performance* (Nangoy dkk., 2020; Wright & Cropanzano, 2000).

Hasil penelitian ini memastikan bahwa *work engagement* merupakan prediktor penting yang memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Seluruh dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, oleh karena itu asosiasi kognitif dan emosional karyawan terhadap tuntutan pekerjaan mereka sangat penting untuk mencapai target mereka serta kontribusi terhadap tujuan dan sasaran organisasi (Rana, dkk., 2019). Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi kemungkinan akan melakukan perilaku peran tambahan (*extra-role behavior*), mungkin karena mereka mampu "membebaskan" sumber daya dengan mencapai tujuan dan melakukan tugas mereka secara efisien, memungkinkan mereka untuk mempraktikkan aktivitas yang bukan merupakan elemen dari deskripsi pekerjaan mereka (Christian dkk., 2011).

Penelitian Wright dan Cropanzano (2000) menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan dengan nilai *job performance*. Temuan ini memberikan dukungan pada proposisi dasar bahwa pekerja "bahagia" seringkali memiliki kinerja yang lebih tinggi, tetapi "kebahagiaan" itu harus dioperasionalkan sebagai *psychological*

well-being. Temuan ini sejalan dengan pandangan Taneva (2016) bahwa mendukung *psychological well-being* karyawan sangat penting agar berhasil mengelola kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu, baik karyawan maupun organisasi harus belajar mengenali tanda-tanda *positive well-being* dan *negative well-being* serta cara mengelolanya secara efektif.

Selain variabel *work engagement* dan *employee well-being* yang telah dibahas sebelumnya, terdapat variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang juga dapat memprediksi *individual work performance*. Variabel-variabel tersebut seperti *personal competencies* (Adiharja & Hendarsjah, 2020), *work motivation* (Mayangsari, dkk., 2020), dan *coworker support* (Marantika & Parahyanti, 2021).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini menemukan hasil yang menyatakan bahwa *work engagement* dan *employee well-being* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *individual work performance*. Oleh karena itu *work engagement* dan *employee well-being* dapat menjadi faktor yang pendorong *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi. Kedua variabel tersebut hanya berpengaruh untuk mendorong *individual work performance* sebesar 36,4% sehingga ada variabel lain yang dapat mendorong *individual work performance*. Variabel tersebut antara lain *personal competencies*, *work motivation*, *coworker support*, dan *perceived organizational support*.
2. Penelitian ini dilakukan pada bidang pekerjaan teknologi informasi. Pada penelitian selanjutnya bisa juga dilakukan penelitian dengan bidang-bidang pekerjaan yang lain.

SIMPULAN

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *work engagement* dan *employee well-being* secara bersama-sama terhadap *individual work performance* pada karyawan teknologi informasi dengan $R^2=0,364$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adihardja, H., & Hendarsjah, H. (2020). *Analysis of The Relationship Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators*. The Asian Journal of Technology Management (AJTM), 13(3): 243-256.
- Gujral, H.K. & Jain, I. (2013). *Determinants and Outcomes of Employee Engagement: A Comparative Study in Information Technology (IT) Sector*. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 2(5): 207-220.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kadir, B. & Broberg, O. (2020). *Human Well-Being and System Performance in the Transition to Industry 4.0*. International Journal of Industrial Ergonomics, 76.
- Kamalanabhan, T. J., Sai, L. P., & Mayuri, D. (2009). *Employee Engagement and Job Satisfaction in the Information Technology Industry*. Psychological Reports, 105(3): 759-770.

- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2): 204-217.
- Koopmans, L., dkk (2013). *Development of an Individual Work Performance Questionnaire*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1): 6-28.
- Macey, W. H., dkk (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Wiley-Blackwell.
- Marantika, T. S., Parahyanti, E. (2021). *Work Engagement as a Mediator of the Influence of Coworker Support on Task Performance of Indonesian Army (TNI-AD) Soldiers Serving in Vulnerable Areas (Papua)*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4): 7693-7702.
- Mayangsari, L., dkk. (2020). *The Relationship between Self Employed Motivation and Individual Work Performance among Online Drivers in West Java, Indonesia*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3): 513-530.
- Nangoy, R., dkk. (2020). *Creating Sustainable Performance in the Fourth Industrial Revolution Era: The Effect of Employee's Work Well-Being on Job Performance*. *Management Science Letters*, 10(5): 1037-1042.
- Rahmi, T., dkk. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2): 93-101.
- Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). *Work Engagement and Individual Work Performance: Research Findings and An Agenda for Employee Relationships*. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(5): 17-32.
- Reijseger, G., dkk. (2013). *Ready, Set, Go! A Model of the Relation Between Work Engagement and Work Performance*. In S. P. Gonçalves & J. G. Neves (Eds.), *Occupational Health Psychology: From Burnout to Well-Being*, 289-306.
- Rostiana, R. & Lie, D. (2019). *Multi-dimensional Individual Work Performance: Predictors and Mediators*. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 7(1): 54-60.
- Saradha, H., & Patrick, H.A. (2011). *Employee Engagement in Relation to Organizational Citizenship Behavior in Information Technology Organizations*. *Journal of Marketing and Management*, 2(2): 74-90.
- Saraswati, K.D.H., & Pertiwi, M.S.N.D. (2020). *Work Performance: The Impact of Work Engagement, Psychological Capital, and Perceived Organizational Support*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1): 88-97.
- Satata, D.B.M. (2021). *Employee Engagement as an Effort to Improve Work Performance: Literature Review*. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1): 41-49.
- Schaufeli, W. . & Bakker, A.B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B., dkk. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1): 71-92.

- Shamim, S., dkk. (2016). *Management Approaches for Industry 4.0: A Human Resource Management Perspective*. 2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC), 5309-5316.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2005). *Performance Concepts and Performance Theory*. Psychological Management of Individual Performance.
- Taneva, S.. (2016). *What is Psychological Well-Being and How it Changes Throughout the Employment Cycle?*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/2134/23567>
- Van Veldhoven, M., & Peccei, R. (Eds.). (2014). *Well-being and Performance at Work: The Role of Context*. Londong: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315743325>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). *Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia*. International Journal of Research Studies in Psychology, 7(2): 101-112.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). *Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance*. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1): 84-94.
- Zheng, X., dkk (2015). *Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation*. Journal of Organization Behavior, 36(5), 621- 644.