

Kelekatan Karyawan pada Organisasi: Tinjauan Literatur Terhadap Faktor Penyebab

Ivony Masitha

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: ivonymasitha@gmail.com

Abstrak

Kelekatan karyawan (*employee engagement*) merupakan konsep yang menggambarkan keterlibatan secara fisik, kognitif, dan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat kelekatan yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kinerja, dan menurunkan intensi *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi kelekatan karyawan pada organisasi melalui pendekatan tinjauan literatur sistematis. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kerangka PICOC dengan bantuan Google Scholar, Publish or Perish, Zotero, dan Covidence. Dari 100 artikel yang ditemukan melalui Google scholar, sebanyak 19 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori utama, yaitu faktor individu (*psychological capital, meaningful work, spiritualitas kerja*), faktor pekerjaan (*job crafting, fleksibilitas kerja, work-life balance*), faktor kepemimpinan (*situational leadership dan transformational leadership*), serta faktor organisasi (*iklim organisasi, komunikasi internal, budaya organisasi, kompensasi, dan Green Human Resource Management*). Temuan ini menunjukkan bahwa kelekatan karyawan terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Organizational Engagement, Faktor Penyebab, Literature Review.*

Abstract

Employee engagement is a concept that describes employees' physical, cognitive, and emotional involvement in their work. High levels of engagement contribute to increased productivity, performance, and employee retention. This study aims to map the causal factors influencing employee attachment to an organization through a systematic literature review. The literature search was conducted using the PICOC framework via Google Scholar with the assistance of the Publish or Perish, Zotero, and Covidence applications. Of the 100 articles identified, 19 met the inclusion criteria and were analyzed using a thematic approach. The results indicate that the factors influencing employee engagement can be grouped into four main categories: individual factors (psychological capital, meaningful work, work spirituality), job-related factors (job crafting, work flexibility, work-life balance), leadership factors (situational leadership and transformational leadership), and organizational factors (organizational climate, internal communication, organizational culture, compensation, and Green Human Resource Management). These findings confirm that employee engagement is a multidimensional construct formed through the interaction between individual characteristics and the organizational environment.

Keyword: *Employee Engagement, Organizational Engagement, Causal Factor, Literature Review.*

A. PENDAHULUAN

Kelekatan karyawan pada organisasi atau pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dengan menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen di tempat kerja. Kelekatan ini dapat diaktualisasikan dalam bentuk seperti keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku, yang secara bersama-sama meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tugas dan organisasi mereka. Mueller, Boyer, Price, & Iverson (1994) mendefinisikan kelekatan karyawan sebagai suatu keterikatan atau hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi tempatnya bekerja yang terbentuk melalui kondisi kerja, integrasi sosial, partisipasi, otonomi, dan legalitas struktur organisasi. Menurut Ricketta & van Dick (2005) kelekatan karyawan merupakan bentuk rekognisi dan komitmen afektif terhadap organisasi atau kelompok kerja dan mencerminkan pemahaman bahwa individu merasa dirinya menjadi bagian dari organisasi dan terlibat secara emosional dalam organisasi tersebut. Salah satu akibat tidak adanya atau kurangnya kelekatan karyawan pada organisasi adalah retensi karyawan atau intensi *turn over* yang tidak hanya berfokus pada alasan mengapa karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*), tetapi juga pada faktor-faktor yang membuat mereka memilih untuk tetap bertahan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mitchell, et al (2001), retensi karyawan dapat dijelaskan melalui teori *job embeddedness* (keterikatan kerja). Teori ini menyatakan bahwa karyawan bisa bertahan dalam pekerjaannya karena mereka memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi dan lingkungan sekitarnya. Keterikatan tersebut terdiri dari tiga dimensi utama yaitu *Links* (Hubungan), *Fit* (Kesesuaian) dan *Sacrifice* (Pengorbanan). Mitchell dkk. (2001) menyatakan bahwa retensi karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi juga oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, dan komunitas di sekitarnya. Karyawan yang memiliki hubungan yang kuat, merasa cocok dengan organisasi, serta memberikan penilaian bahwa memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan akan menimbulkan banyak kerugian, sehingga mereka akan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Salah satu aspek yang juga mengukur loyalitas karyawan adalah tingkat kelekatan karyawan (*employee engagement*) yang merupakan pemanfaatan diri anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, di mana individu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan pekerjaannya (Kahn, 1990). Karyawan yang merasa melekat tidak hanya hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga mencurahkan pikiran, energi, dan perasaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kahn menjelaskan bahwa tingkat engagement karyawan dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama yaitu *Psychological Meaningfulness* (Kebermaknaan Psikologis), *Psychological Safety* (Keamanan Psikologis) dan *psychological availability* (ketersediaan psikologis). Kelekatan karyawan dapat diartikan sebagai hubungan yang sangat kuat terhadap karyawan atau kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan secara emosional, kognitif dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasi.

Albrecht (2010) mengemukakan bahwa keterlibatan akan muncul ketika individu memiliki kepedulian pada pekerjaannya dan berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, Henryhand (2009) menyatakan bahwa keterlibatan merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi untuk memenuhi masing-masing kebutuhan. Menurut Cintya et al., (2012), *employee engagement* merefleksikan sejauh mana tingkat hubungan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan menyesuaikan diri dengan tujuan dan nilai organisasi, memiliki motivasi intrinsik, dan merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya serta merasakan penghargaan, dukungan sosial dan memperoleh peluang pengembangan diri dari organisasi (Lie, 2018)

B. METODE

Penelitian ini merupakan studi *Systematic Literature Review* dengan mengumpulkan penelitian atau objek penelitian yang digali dari berbagai sumber artikel atau jurnal penelitian dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan atau employee engagement dalam konteks organisasi. Pencarian data menggunakan dengan menggunakan framework PICOC sebagai berikut:

Tabel 1. PICOC

P	Population	Karyawan, pegawai, pekerja organisasi
I	Intervention/Interest	Kelekatan karyawan pada organisasi
C	Comparison	-
O	Outcome	Produktivitas, loyalitas, kinerja, kepuasan kerja, <i>leadership</i> , motivasi kerja, komitmen organisasi
C	Context	Organisasi/perusahaan, sektor publik, industri

Proses pencarian data pertama dilakukan melalui aplikasi Open knowledge map untuk mencari tema penelitian dan Connected Paper untuk mengumpulkan literature review. Selanjutnya melakukan pencarian artikel melalui *Publish or Perish (PoP)* untuk mencari, menganalisis, dan mengevaluasi sitasi (citations) dari publikasi ilmiah dengan hasil pencarian sebagai berikut:

Tabel 2. Pencarian Data

Search Term	Source	Paper
<i>Employee Engagement</i>	Scopus	200
" <i>Employee Engagement</i> " AND " <i>Work Engagement</i> "	Google Scholar	100
<i>Employee Engagement</i>	CrossRef	1000

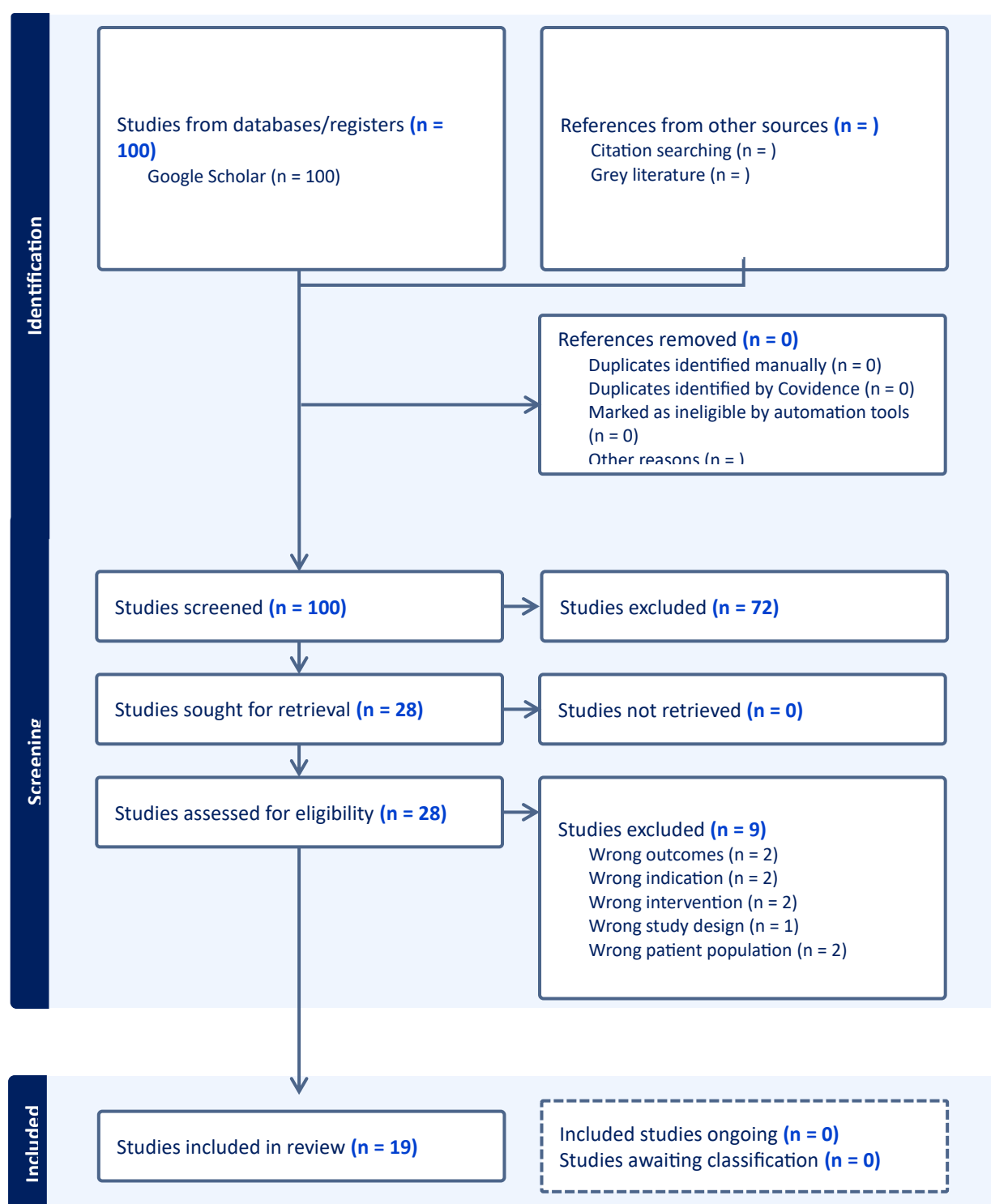
Basis data yang digunakan untuk pencarian data adalah Google Scholar dimana data yang telah diperoleh melalui Google Scholar sebanyak 100 artikel dikumpulkan menggunakan aplikasi Zotero untuk mengelola, mengutip, dan menyusun daftar pustaka secara otomatis. Selanjutnya melakukan proses screening atau proses penyaringan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Proses penyaringan/screening menggunakan aplikasi Covidence yang merupakan platform berbasis web yang dirancang khusus untuk membantu proses systematic review, scoping review, meta-analysis, dan berbagai bentuk evidence synthesis. Hasil penyaringan ditampilkan pada diagram PRISMA 2020. Penyaringan data dilakukan pada tanggal 30 Mei 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor penyebab yang mempengaruhi kelekatan karyawan dalam konteks organisasi. Basis data yang digunakan adalah pencarian artikel adalah Google Scholar dengan kata kunci *Work Engagement in organizations* dan kelekatan karyawan. Penyaringan dengan kriteria inklusi sebagai berikut"

1. Artikel diterbitkan dalam rentang waktu 2020-2025
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris
3. Artikel tersedia dalam open access dan *full text*
4. Artikel secara eksplisit membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan

Adapun kriteria eksklusi Adalah sebagai berikut:

1. Artikel tidak bisa diakses penuh
2. Artikel tidak secara langsung membahas kelekatan karyawan
3. Artikel tidak ditulis dalam bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris
4. Dokumen non artikel penelitian seperti artikel ulasan, disertasi atau buku



Gambar 1. Diagram PRISMA 2020

Berdasarkan hasil screening terhadap 100 artikel, ditemukan duplikasi (0), *Reports sought for retrieval* sebanyak 28 artikel, tidak lengkap sebanyak 9 artikel, sehingga artikel yang masuk dalam kriteria inklusi sebanyak 19 artikel.

Artikel yang telah diseleksi dianalisis untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kelekatan karyawan, pendekatan pengukuran yang digunakan serta konteks organisasi. Hasil tinjauan terhadap variabel yang mempengaruhi disajikan untuk mempermudah pemetaan yang sistematis dan tematis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel yang memenuhi kriteria inklusi sebanyak 19 artikel dianalisis untuk mengidentifikasi karakteristik penelitian, partisipan, serta temuan utama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan. Ringkasan hasil analisis disajikan pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelekatan Karyawan

No	Penulis, dan Tahun	Partisipan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ayuningsih (2021)	Responden adalah 82 orang pegawai Puskesmas	Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan <i>organizational citizenship behavior</i> pada pegawai puskesmas, dengan <i>work engagement</i> menjadi faktor yang paling dominan.
2	Dwiyani & Wanasida (2024)	Responden 45 orang Karyawan staf dan barista F&B PT. XYZ di Kota Jakarta.	Kepemimpinan situasional yang adaptif berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja sekaligus kesejahteraan psikologis karyawan. Kondisi psikologis yang baik juga mendukung tingginya <i>work engagement</i> .
3	Irene & Akmal (2020)	Sampel merupakan Karyawan sebanyak 100 orang yang terdiri dari 72 laki-laki dan 28 perempuan.	Iklm organisasi ditemukan memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan <i>work engagement</i> , menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan.
4	Mauludi & Kustini (2022)	Responden merupakan Generasi Milenial dengan usia minimal 21 tahun s/d maksimal 40 tahun.	Keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja nonfisik yang baik berhubungan dengan meningkatnya loyalitas karyawan generasi milenial.
5	Pratiwi et al. (2021)	Responden terdiri dari 60 karyawan Fakultas Psikologi yang terdiri dari 25 staf pengajar dan 35 staf Pendidikan Universitas Umum Achmad Yani (UNJANI)	Tingkat <i>work engagement</i> karyawan berada pada kategori sedang, dimana aspek vigor menjadi dimensi yang paling menonjol dibandingkan dedikasi.
6	Astri & Purba (2024)	Responden terdiri dari 267 orang karyawan organisasi minyak (Organization A) di Indonesia	<i>Psychological capital</i> , <i>transformational leadership</i> , dan komunikasi internal berkontribusi terhadap <i>work engagement</i> , dengan komunikasi internal menjadi faktor yang paling kuat pengaruhnya.
7	Sinambula et al. (2023)	Responden sejumlah 150 karyawan yang mengikuti studi	Dukungan sosial dan identifikasi organisasi berperan dalam membangun <i>work engagement</i> . Pengaruh dukungan sosial lebih

ARTIKEL

		longitudinal selama 3 bulan	terasa pada karyawan dengan identifikasi organisasi yang rendah.
8	Saputri (2023)	Responden sebanyak 82 orang Wanita yang bekerja pada sektor formal di PT. X dengan masa kerja minimal 1 tahun	<i>Job crafting</i> memiliki hubungan searah dengan work engagement pada wanita karier, sehingga peningkatan <i>job crafting</i> cenderung diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja.
9	Rahmawati et al. (2022)	Responden merupakan 40 orang pegawai tetap.	Fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi terbukti mendukung peningkatan work engagement, terutama pada aspek semangat dan dedikasi kerja karyawan.
10	Sari (2023)	Responden sebanyak 53 orang pegawai.	Budaya organisasi yang positif berkaitan dengan tingkat <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi pada pegawai perusahaan.
11	Budiyono & Welly (2022)	Responden sebanyak 40 orang	Implementasi pola kerja baru memperoleh respons positif dari karyawan dan tetap mampu mempertahankan tingkat <i>engagement</i> organisasi.
12	Nuswantoro (2021)	Responden sebanyak 102 karyawan.	Dukungan organisasi, budaya organisasi, dan <i>employee engagement</i> berkontribusi terhadap loyalitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
13	Pradini & Nurwidawati (2024)	Responden sebanyak 75 karyawan Produksi Divisi HS yang telah bergabung minimal 2 tahun.	Psychological capital yang tinggi mendorong peningkatan <i>work engagement</i> melalui optimisme, efikasi diri, dan kemampuan menghadapi tantangan kerja.
14	Shafwah & Clara (2024)	Responden berjumlah 100 orang pekerja Milenial di Jakarta.	Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan kerja generasi milenial, terutama melalui peningkatan kepuasan kerja.
15	Zendrato (2024)	Responden penelitian sebanyak 60 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat	Sebagian besar pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat memiliki tingkat <i>employee engagement</i> dalam kategori sedang hingga tinggi.
16	Qomariah (2024)	Responden sebanyak 86 orang relawan anggota Persada Yatim Indonesia cabang Jember.	<i>Meaningful work</i> memiliki hubungan yang sangat kuat dengan <i>personal engagement</i> pada relawan sosial.
17	Sucahyowati & Sutedjo (2024)	Responden sebanyak 62 orang.	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan <i>employee engagement</i> .

ARTIKEL

18	Setiawan et al. (2025)	Responden sebanyak 75 karyawan	<i>Work-life balance</i> dan budaya organisasi Islami berkontribusi terhadap <i>employee engagement</i> serta memperkuat praktik manajemen SDM berbasis nilai Islam.
19	Khairunnisa & Fadhil (2023)	Responden sebanyak 119 orang karyawan	Spiritualitas di tempat kerja terbukti mendukung peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis dari 19 artikel, ditemukan bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kelekatan kerja terhadap organisasi seperti sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terbentuk tidak hanya melalui faktor eksternal yang berasal dari organisasi, melainkan juga melalui cara individu memaknai pekerjaannya secara psikologis. Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari karakteristik psikologis karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa *psychological capital*, *meaningful work*, dan spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. *Psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism* membantu karyawan menghadapi pekerjaan dan meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan. Selain itu, *meaningful work* mendorong karyawan untuk memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memberikan kontribusi bagi kehidupan maupun lingkungan sekitarnya. Sementara itu, spiritualitas tempat kerja terbukti mampu meningkatkan rasa makna, dedikasi, dan semangat kerja yang berkontribusi terhadap tingginya keterlibatan karyawan.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini meliputi *job crafting*, fleksibilitas kerja, dan *work-life balance*. Karyawan yang memiliki kesempatan melakukan *job crafting* cenderung lebih mampu menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan kompetensi yang dimiliki sehingga meningkatkan keterlibatan kerja. Fleksibilitas kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif karena memungkinkan karyawan mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *work-life balance* membantu mengurangi konflik peran sehingga karyawan dapat mempertahankan tingkat energi dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

3. Faktor Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan situasional dan transformasional terbukti memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan kebutuhan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu. Selain itu, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik melalui pemberian inspirasi, visi, dan dukungan yang berkelanjutan sehingga mendorong tumbuh dan berkembangnya rasa memiliki serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi.

4. Faktor Organisasi

Faktor organisasi memiliki pengaruh yang paling luas karena berkaitan langsung dengan lingkungan kerja. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi dan meningkatkan rasa keterhubungan dengan perusahaan. Budaya organisasi yang positif dan iklim kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Selain itu, kompensasi yang

adil memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat *employee engagement*.

5. Keterbatasan Penelitian
Penelitian hanya dilakukan pada sektor yang terbatas seperti sektor swasta dan layanan publik sehingga perlu diperluas pada sektor seperti UMKM, Perusahaan berbasis digital.
6. Terbatasnya Metode Penelitian
Hampir semua penelitian menggunakan metode Kualitatif sehingga diperlukan metode kualitatif dan *Mix Method* untuk dapat menggali lebih jauh permasalahan.
7. Keterbatasan sumber Literatur
Kajian literatur hanya menggunakan Google Scholar sehingga masih diperlukan penelitian menggunakan basis data lain seperti Scopus, Crossref atau Web of Science.
8. Analisis Kritis dan *Research Gap*
Hasil telaah terhadap 19 artikel menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan konsep yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor individu, pekerjaan, kepemimpinan, maupun organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa temuan yang perlu diperhatikan.
 - a. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional sehingga hanya menjelaskan hubungan antar variabel pada satu waktu tertentu sehingga menyebabkan keterbatasan dalam menjelaskan hubungan kausal dan dinamika *employee engagement* dalam jangka panjang.
 - b. Penelitian lebih fokus pada pengaruh langsung suatu variabel terhadap *employee engagement* dan belum mengeksplorasi peran variabel mediasi maupun moderasi yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel.
 - c. Faktor organisasi lebih banyak diteliti dibandingkan faktor individu dan pekerjaan. Komunikasi internal, budaya organisasi, iklim organisasi, serta kompensasi merupakan variabel yang paling sering ditemukan dalam literatur, sedangkan faktor-faktor seperti *employee experience*, *digital work environment*, *psychological safety*, dan *employee well-being* masih relatif sedikit diteliti, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia.

D. KESIMPULAN

Literatur ini membahas berbagai studi yang menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan dan work engagement. Berbagai variabel terbukti secara empiris mempengaruhi *employee engagement* maupun *work engagement*. Penelusuran penelitian hanya terbatas pada *Google Scholar* sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk memperluas informasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kelekatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri, D. R., & Purba, D. E. (2024). The Relationship of Psychological Capital, Transformational Leadership, and Internal Communication to Work Engagement in Organizations. *International Journal of Health Sciences*, 8(S1), 814-829. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v8nS1.14964>
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work engagement, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior pada karyawan puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88-101. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>
- Budiyono, F. X., & Welly, J. (2022). The Assessment of Employee Engagement Level for the Implementation of New Ways of Working. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 113–116. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1241>

- Chandra, S. (2026). *Analisis Work of Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam (Study Pada J&T Express Way Kandis)* (Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Dwiyani, A., & Wanasida, A. S. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement pada PT. XYZ. *Journal of Syntax Literate*, 9(9). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9.17108>
- Henryhand, C. J. (2009). *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector*. Capella University.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 472–476. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., & Iverson, R. D. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and occupations*, 21(2), 179-212. <https://doi.org/10.1177/0730888494021002002>
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasipada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2), 240-249.
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 176–189. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54212>
- Pratiwi, E. A., Ayu Ningrum, D. S., & Mayang Sari, T. R. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(3), 321–336. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i3.3883>
- Putri, L. U. (2022). *Hubungan antara meaningful work dan personal engagement pada relawan generasi Z* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Qomariah, F. Q. (2024). *Hubungan Antara Meaningful Work dengan Personal Engagement pada Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember* (Skripsi Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Rahmawati, D. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Work Engagement pada Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(4) 322.
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Saputri, O. S. (2023). Job crafting dan Work engagement pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 385-393.
- Sari, F. D. (2022). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan* (Universitas Medan Area)
- Sembiring, I. C., Manurung, Y. S., & El Akmal, M. (2020). Work Engagement ditinjau dari Organizational Climate pada Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 3(2), 105-112.
- Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727–740. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1009>

- Simbula, S., Margheritti, S., & Avanzi, L. (2023). Building work engagement in organizations: a longitudinal study combining social exchange and social identity theories. *Behavioral Sciences, 13*(2), 83.
- Sucahyowati, H., & Sutedjo, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Maritim, 8*(2), 54-61.
- Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi, 6*(2), 70-79.
- Zendrato, N. J. (2024). *Gambaran Employee Engagement di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat* (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).