

Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis: Work Engagement Pada Karyawan Outsourcing

Adevira Eka Ramona¹, Ira Hidayati², Annisa Fitriani³

Email: monaadevira@gmail.com¹

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama^{1,2,3}

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung^{1,2,3}

Abstrak

Dalam perusahaan atau organisasi, *work engagement* dianggap penting karena karyawan perlu terlibat sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan sehingga menjadikan karyawan lebih produktif. Namun menjaga tingkat *work engagement* pada karyawan *outsourcing* merupakan sebuah tantangan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi kerja yang layak, upah yang adil, dan kesejahteraan dimana mengingat sistem kerjanya merupakan sistem kerja kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor serta tantangan-tantangan yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan *outsourcing*. Metode penelitian ini adalah *Systematic Literature Review (SLR)* menggunakan *PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)* dan *Bibliometric Analysis*. Dari proses seleksi, diperoleh 22 artikel jurnal dari berbagai database yaitu *Ebsco*, *Emerald Insight*, *PubMed*, *Sage Journals*, *Scient Direct*, *Scopus*, *Semantic*, dan *Taylor and Francis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit*, *job autonomy*, dan *work environment* merupakan faktor yang paling mempengaruhi *work engagement* pada karyawan *outsourcing*. Selain itu, *burnout*, *turnover intention*, *job insecurity*, *job fatigue*, dan *time pressure* yang jika tidak ditangani dengan baik dapat menjadi tantangan atau menjadi penghambat dalam *work engagement* pada karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Alih Daya, Tinjauan Literatur Sistematis, Analisis Bibliometrik

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak dapat bersaing hanya dengan mengandalkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik (Hongal & Kinange, 2020). Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang terikat secara emosional, keterikatan pikiran dan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya disebut dengan *work engagement* (Belinda et al., 2021). Hal ini dianggap penting karena karyawan perlu terlibat sepenuhnya, bersemangat tinggi dalam menjalankan tugas, dan menjadikan karyawan lebih produktif (Chua & Ayoko, 2021).

Data Gallup pada 2023 menunjukkan bahwa hanya 23% karyawan di seluruh

dunia yang *engaged* dengan pekerjaannya.

Di Indonesia, hanya 24,15% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan, presentase ini lebih tinggi dari sebelumnya tahun yaitu 20,91% pada 2019, lalu meningkat 22,28% pada 2020, dan meningkat lagi 23,88% pada tahun 2021. Meskipun presentase ini lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya, tingkat *engagement* karyawan masih belum termasuk kepada tingkat memuaskan, dilihat dari data presentase tingkat *engagement* yang meningkat tidak lebih dari 1% setiap tahunnya (Gallup, 2023). Berdasarkan data yang dikutip dari pumble.com pada 2023, penelitian oleh Gallup menunjukkan perbedaan tingkat *engaged* setiap generasi, yaitu 33% generasi

baby boomer (1946-1964), 32% generasi X (1965-1979) dan generasi milenial yang lebih tua (1980-1988), dan 31% generasi muda milenial dan generasi Z (1989 dan seterusnya) merasa *engaged* pada pekerjaan (Pumble, 2023).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker dan Leiter, yaitu *job demands*, *job resource*, dan *personal resource* (Kotze, 2018). Pada hasil penelitian oleh Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan *teamwork* memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 71,7% terhadap variabel *work engagement* (Rahmawati, 2021). Selanjutnya pada hasil penelitian oleh Rakhim (2020), menunjukkan bahwa komponen yang menyebabkan *work engagement* berasal dari dua kelompok, *job resource* (lingkungan kerja, suasana kerja, kesempatan karir, penghargaan, pengalaman, dan tantangan di tempat kerja) dan *personal resource* (kemandirian karyawan). (A. F. Rakhim, 2020). Kemudian hasil penelitian oleh Hidayat (2022), mengelompokkan faktor-faktor *work engagement* menjadi dua bagian besar yang terdiri dari faktor utama yaitu *job resources*, *salience of job*, *personal resources*, selanjutnya faktor pendukung meliputi lingkungan kerja, dukungan rekan

kerja, dan efikasi diri mempengaruhi *work engagement*. Kedua faktor representatif tersebut mampu memberikan kontribusi efektif terhadap peningkatan keterikatan kerja sebesar 82,6% (Hidayat, 2022).

Tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, inovasi, dan karyawan bertahan lama dalam perusahaan (Bakker & Albrecht, 2018). Namun demikian, fenomena ini masih menjadi masalah, terutama bagi karyawan *outsourcing*, hal ini dipengaruhi oleh apakah karyawan berada dalam kondisi kerja yang layak, upah yang adil, dan kesejahteraan yang pada akhirnya dapat berujung pada rendahnya komitmen dan motivasi kerja (van der Hulst & Zwaal, 2024). Di era globalisasi dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin fleksibel, *outsourcing* menjadi strategi yang umum guna meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional. Namun, di balik manfaat ekonomis yang ditawarkan, terdapat tantangan psikologis yang dihadapi oleh karyawan *outsourcing*, khususnya dalam hal keterikatan kerja (Jha et al., 2019).

Data yang diperoleh dari *Exploding Topics* tahun 2023, menjelaskan pengeluaran *outsourcing* sendiri di seluruh dunia mencapai US\$ 731 milyar (2023). Menurut *Global Service Location Index* (GSLI), Indonesia merupakan salah satu

dari sepuluh negara dengan skor GSII tertinggi di dunia, dan termasuk tujuh negara yang memiliki skor GSII tertinggi di Asia, selain India, Cina, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Vietnam (Howarth, 2024). Menurut Clutch pada tahun 2022, menjelaskan bahkan 90% perusahaan kecil melakukan alih daya fungsi bisnis, dimana persentase ini naik 10% dari tahun sebelumnya yaitu 80%. Hal ini dikarenakan secara keseluruhan *outsourcing* memberikan manfaat bagi usaha kecil dengan biaya yang lebih terjangkau. Kemudian adapun layanan yang paling umum dialih dayakan yaitu, 27% *IT service*, 24% *digital marketing*, 23% *legal*, 23% *finance*, 21% *development*, dan 19% *customer support* (Roddy, 2024).

Pada *research question* penelitian ini, peneliti berfokus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan *outsourcing* dan tantangan-tantangan karyawan *outsourcing* dalam mempertahankan *work engagement* melalui pendekatan *systematic literature review* dengan menggunakan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) dan *bibliometric analysis*. Penelitian ini akan menjelaskan antara keterkaitan, penulis, dan top sitasi yang berkaitan dengan kata kunci *work engagement* pada karyawan *outsourcing*. Penelitian ini memberikan kontribusi pada

penelitian *systematic literature review* (SLR) sebelumnya belum ditemukan penelitian mengenai variabel *work engagement* dengan subjek *outsourcing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta bagaimana perusahaan atau organisasi dapat membuat kebijakan dan strategi yang lebih inklusif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep *engagement* pertama kali dikembangkan oleh Kahn (1990), *engagement* memfokuskan perhatian Kahn pada bagaimana sikap karyawan dalam menjalankan peran dan tugas, serta karyawan secara psikologis hadir dalam peran dan tugasnya dalam dunia kerja (Ridho, 2023). Maslach dan Leiter (1997) memberikan pemahaman pertama dari *work engagement* yang menyatakan bahwa *work engagement* kebalikan dari *burnout* dan terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *lack of efficacy* (Trógolo et al., 2020). Bakker dan Leiter juga menjelaskan tiga aspek atau dimensi dari *work engagement*, yaitu *vigor* yang mencerminkan tingkat semangat dan motivasi diri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, *dedication*

yaitu mencerminkan bagaimana cara seorang karyawan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan terasa lebih menyenangkan, serta *absorption* yaitu mencerminkan apakah seorang karyawan merasa bangga, nyaman, dan menikmati pekerjaannya hingga lupa waktu (Bakker, 2022).

Outsourcing adalah pengalihan sebagian pekerjaan atau layanan kepada pihak ketiga melalui perjanjian (Fitriyaningrum, 2019). Tujuan dari *outsourcing* adalah untuk mengalihkan pekerjaan atau pelayanan kepada pihak ketiga yang telah disepakati (Wardana, 2022). Namun, praktik ini sering memicu masalah ketenagakerjaan, dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan *outsourcing* bekerja dalam sistem kerja yang berbeda. Karyawan *outsourcing* seringkali menghadapi rasa kepemilikan yang rendah terhadap organisasi, akses terbatas ke pelatihan dan pengembangan, dan kurangnya jaminan stabilitas kerja (Hidayati et al., 2022). Dengan menggunakan tenaga *outsourcing*, Perusahaan dapat menghemat biaya pelatihan, mempercepat perekrutan, dan mendapatkan tenaga kerja kompeten. Karyawan *outsourcing* dipekerjakan oleh perusahaan alih daya dan diatur jam kerjanya oleh perusahaan induk atau perusahaan pemberi kerja. Gaji dibayarkan

oleh perusahaan induk ke perusahaan alih daya, yang kemudian menyalurkannya ke karyawan. Beberapa perusahaan alih daya memotong gaji untuk keuntungan mereka, dan karyawan *outsourcing* sering kali tidak mendapat tunjangan dari perusahaan induk (Hafizh et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *Systematic Literature Review (SLR)*, menggunakan *PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)* dan *bibliometric analysis* untuk menganalisis, mengevaluasi, mengklasifikasikan, dan mengkategorikan penelitian sebelumnya berdasarkan bukti (Wahyudi, 2022). *PRISMA flow diagram* menunjukkan proses pada penelitian (Rachman & Sadikin, 2024). Sebanyak 589 artikel diperoleh dari 8 *database*, yaitu *Ebsco*, *Emerald Insight*, *PubMed*, *Sage Journals*, *Scient Direct*, *Scopus*, *Semantic*, dan *Taylor and Francis*, dengan kata kunci “*work engagement*” AND “*outsourcing*”, “*employee engagement*” AND “*outsourcing*”, “keterikatan kerja” DAN “alih daya”, “keterlibatan kerja” DAN “ahli daya”. Kriteria inklusi dan eksklusi dalam penentuan penelitian sesuai dengan strategi pencarian artikel menggunakan *PCC* (Gautama et al., 2023), dengan *population* karyawan *outsourcing* di berbagai sektor

industri dan organisasi, *concept* yaitu variabel *work engagement*, dan *context* yaitu mengenai faktor-faktor dan tantangan-tantangan yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan *outsourcing*.

Tabel 1. Kriteria Inklusi Dan Eksklusi

P	C	C
<i>Population</i>	<i>Concept</i>	<i>Context</i>
Populasi dalam fokus penelitian	Konsep atau variabel yang menjadi fokus penelitian	Konteks yang menjadi fokus penelitian
Karyawan <i>outsourcing</i>	<i>Work engagement</i>	1. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work engagement</i> pada karyawan <i>outsourcing</i> . 2. Tantangan-tantangan karyawan <i>outsourcing</i> dalam mempertahankan <i>work engagement</i> .

Adapun kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu artikel jurnal mengenai *work engagement* dengan membahas subjek karyawan *outsourcing*, artikel yang terbit dalam rentang tahun 2017-2024 untuk memastikan data yang masih relevan dan kekinian, dan artikel jurnal yang merupakan *open access*. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu artikel mengenai *work engagement* namun tanpa membahas karyawan *outsourcing* (hanya membahas karyawan tetap, *freelance*, ataupun magang). Selanjutnya artikel yang terbit diluar rentang tahun 2017-2024, serta

artikel yang tidak dapat diakses. Artikel tersebut diunduh dalam format *RIS* (*Research Information System*) dan diimpor ke *Mendeley Desktop* untuk proses penyaringan. Hasilnya, ditemukan 35 artikel duplikat, 117 artikel di luar rentang tahun 2017–2024, 367 artikel dengan judul tidak relevan, 5 artikel tanpa abstrak atau tidak dapat diakses, serta 43 artikel yang tidak membahas karyawan *outsourcing*. Setelah proses penyaringan, tersisa 22 artikel yang memenuhi kriteria, kemudian divisualisasikan menggunakan *PRISMA Flow Diagram*.

Bibliometric analysis membantu menemukan sebaran publikasi dan sitasi serta menganalisis *co-occurrences* dan *co-authorship* untuk menjelaskan keterkaitan kata kunci dari penulis yang berkaitan dengan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* (Amalia & Suharso, 2024). *VOSviewer* digunakan untuk menganalisis dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik, dengan kemampuan *big data mining* untuk membentuk visualisasi peta pengetahuan bibliometrik dimana 22 artikel jurnal yang relevan tersebut dimasukkan ke aplikasi *VOSviewer* untuk menghasilkan representasi grafis peta bibliometrik (Prilatama & Sopiah, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Daftar Artikel Jurnal

No	Penulis	Tahun	Negara Jurnal	Sitasi
1.	Malinowska, et al	2017	Polandia	135
2.	Chawla	2020	Inggris	96
3.	Kaur, et al	2020	Inggris	79
4.	Heyns, et al	2021	Amerika Serikat	40
5.	Malinowska & Tokarz	2019	Inggris	37
6.	Zhou & Yuen	2020	Denmark	27
7.	Jiang & Wang	2018	Selandia Baru	22
8.	Wiroko & Sugiharti	2022	Indonesia	9
9.	Trisninawati & Elponso	2021	Indonesia	8
10.	Malinowska, et al	2019	Amerika Serikat	7
11.	Wijaya & Sandroto	2020	Indonesia	4
12.	Mondejar & Asio	2023	Filipina	4
13.	Bernardo, et al	2023	Malaysia	4
14.	Rahmawati & Khurosani	2020	Indonesia	3
15.	Laksmiawati, et al	2022	Indonesia	3
16.	Rifqi, et al	2024	Indonesia	3
17.	Vijayaraj	2018	India	2
18.	Ferzi, et al	2020	Belgia	1
19.	Podder & BK	2018	India	1
20.	Vaerenbergh & Hazée	2024	Inggris	1
21.	Abellanos, et al	2019	India	0
22.	Othman, et al	2023	Malaysia	0

Berdasarkan hasil penyaringan artikel yang telah dilakukan dengan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*) pada *systematic literature review*, dari 598 artikel diperoleh 22 artikel hasil seleksi. Pada tabel 1 daftar artikel jurnal, tahun

dengan jumlah publikasi tertinggi mengenai *work engagement* pada karyawan *outsourcing* adalah pada tahun 2020 dengan jumlah 6 artikel jurnal, dan diikuti tahun 2018, 2019, 2021, 2023 dengan jumlah yang setara yaitu 3 artikel jurnal. Hal ini menunjukkan bahwa tahun tersebut merupakan periode publikasi mengenai *work engagement* pada karyawan *outsourcing* dimana menjadi topik perhatian dari akademisi dan peneliti. Kemudian 3 artikel jurnal dengan jumlah sitasi terbanyak mengenai *work engagement* pada karyawan *outsourcing*, yaitu pertama penelitian oleh oleh Malinowska, et al (2017) dengan jumlah 135 sitasi, kedua penelitian oleh Chawla (2020) dengan jumlah 96 sitasi. Dan ketiga penelitian oleh Kaur, et al (2020) dengan jumlah 79 sitasi. Nama Malinowska merupakan nama penulis yang paling banyak berkontribusi mengenai penelitian *work engagement* pada karyawan *outsourcing* dalam rentang tahun 2017-2024, sebanyak 3 artikel dari 22 artikel jurnal.

Tabel 2. *Work Engagement* pada Karyawan *Outsourcing*

Identifikasi	Temuan	Deskripsi	Penulis
Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	1. <i>Job Autonomy</i>	Karyawan lebih terlibat di tempat kerja karena dapat mengontrol pikiran, emosi, dan perilakunya.	Malinowska, et al (2017); Malinowska, et al (2019)
	2. <i>Employer Branding</i>	Citra positif dari perusahaan atau organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta yang baik serta membuat karyawan terlibat.	Chawla (2020)
	3. <i>Person Organization Fit</i>	Ketika budaya, nilai, dan tujuan organisasi sesuai dengan keyakinan karyawan, maka karyawan cenderung lebih bersemangat untuk bekerja dan semakin terlibat.	Chawla (2020); Bernardo, et al (2023); Abellanos, et al (2019)
	4. <i>Internal Branding</i>	<i>Internal branding</i> yang baik mendorong keterlibatan karyawan dengan membantu memahami dan mendalami nilai-nilai organisasi.	Kaur, et al (2020)
	5. <i>Supervisor Support</i>	Hubungan saling percaya melalui dukungan atasan sebagai sumber inspirasi, bimbingan, dan pengakuan merupakan komponen penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.	Heyns, et al (2021)
	6. <i>Basic Psychology Needs</i>	Ketika kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan relasi terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan.	Heyns, et al (2021)
	7. <i>Job Resource</i>	Sumber daya kerja diantaranya berupa organisasi, psikologis, sosial, atau fisik, dimana hal ini memberikan energi, motivasi, dan makna dalam pekerjaan, yang kemudian meningkatkan	Malinowska & Tokarz (2019)

		keterlibatan.	
	8. <i>General Causality Orientations</i>	Karyawan dengan orientasi otonomi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih terlibat dengan pekerjaan.	Malinowska & Tokarz (2019)
	9. <i>Perceived Organizational Support</i>	Dengan meyakini bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menghargai yang karyawan lakukan, dapat meningkatkan keterlibatan kerja.	Jiang & Wang (2018)
	10. <i>Organizational Image</i>	Karyawan cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi jika mereka percaya bahwa organisasinya memiliki citra yang baik	Jiang & Wang (2018)
	11. <i>Organizational Identification</i>	Ketika karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, maka karyawan cenderung menunjukkan lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaannya.	Jiang & Wang (2018)
	12. <i>Gratitude</i>	Emosi seperti rasa syukur membantu menumbuhkan rasa saling menghormati dan kerja sama, yang pada gilirannya menghasilkan korelasi dan keterlibatan kerja yang lebih kuat.	Wiroko & Sugiharti (2022)
	13. <i>Employee Resilience</i>	Karyawan yang mampu bertahan cenderung memiliki kemampuan untuk bangkit dari kesulitan dengan semangat dan tekad untuk mencapai tujuannya.	Wiroko & Sugiharti (2022)
	14. <i>Work Motivation</i>	Karyawan yang senang dengan pekerjaannya menjadikan karyawan sangat termotivasi dalam bekerja dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.	Trisninawati & Elponso (2021); Rifqi, et al (2024)
	15. <i>Work Environment</i>	Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat	Trisninawati & Elponso (2021); Vijayaraj (2018)

		keterlibatan kerja pada karyawan.	
	16. <i>Social Support</i>	Ketika karyawan merasa bahwa orang lain memberikan dukungan, maka karyawan menunjukkan regulasi motivasi yang lebih bebas, serta meningkatkan keterlibatan kerja.	Malinowska, et al (2019)
	17. <i>Self-Efficacy</i>	Karyawan merasa mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja.	Wijaya & Sandroto (2020)
	18. <i>HRD Climate</i>	Dapat berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja karena mendukung pengembangan profesional dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan.	Wijaya & Sandroto (2020)
	19. <i>Career Development</i>	Perusahaan yang memiliki budaya ini dapat mempersiapkan diri untuk kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.	Mondejar & Asio (2023)
	20. <i>Leadership</i>	Pemimpin yang menghargai karyawan, membuat tujuan yang jelas, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan keterlibatan kerja.	Mondejar & Asio (2023)
	21. <i>Work-Life Balance</i>	Perusahaan yang mendorong gaya hidup sehat dan seimbang bagi karyawannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.	Mondejar & Asio (2023)
	22. <i>Rewards</i>	Selain meningkatkan motivasi, penghargaan juga menciptakan hubungan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan	Mondejar & Asio (2023)

		organisasi.	
	23. <i>Recognition</i>	Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.	Mondejar & Asio (2023)
	24. <i>Competency</i>	Ketika karyawan merasa memiliki kemampuan yang cukup karyawan akan lebih terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya.	Ferzi, et al (2020)
	25. <i>Work Culture</i>	Karyawan yang memiliki budaya kerja yang kuat akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya.	Ferzi, et al (2020)
	26. <i>Leadership Behavior</i>	Perilaku kepemimpinan yang dapat memfasilitasi, memperkuat, menghubungkan, dan menginspirasi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja.	Ferzi, et al (2020)
Tantangan Karyawan Outsourcing dalam Mempertahankan Work Engagement	1. <i>Burnout</i>	Burnout yang tidak ditangani dengan baik, dapat menghambat keterlibatan kerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalkan risiko burnout.	Bernardo, et al (2023)
	2. <i>Turnover Intention</i>	Karyawan yang lebih bersemangat, berkomitmen, dan yang sangat terlibat cenderung lebih tidak ingin pergi meninggalkan pekerjaannya.	Bernardo, et al (2023); Othman, et al (2023); Kaur, et al (2020)
	3. <i>Job Insecurity</i>	<i>Job Insecurity</i> meningkatkan karyawan untuk tidak hadir, datang terlambat, atau pulang lebih awal karena motivasi dan rasa tanggung jawab menurun.	Laksmitawati, et al (2022)

	4. <i>Job Fatigue</i>	Karyawan merasa lelah dan dipaksa untuk tetap bekerja, akan sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan selanjutnya memberikan dampak negatif bagi karyawan.	Laksmiawati, et al (2022)
	5. <i>Time Pressure</i>	Dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi keterlibatan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu perlunya menghindari periode tekanan tinggi yang terlalu lama.	Vaerenbergh & Hazée (2024)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement pada Karyawan Outsourcing

Berdasarkan pada hasil analisis menunjukkan bahwa *work engagement* pada karyawan *outsourcing* dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya faktor individu, namun faktor pekerjaan dan juga organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini mengidentifikasi 26 faktor yang berkontribusi terhadap pengaruh *work engagement* pada karyawan *outsourcing* yaitu *job autonomy*, *employer branding*, *person organization fit*, *internal branding*, *supervisor support*, *basic psychology needs*, *job resource*, *general causality orientations*, *perceived organizational support*, *organizational image*, *organizational identification*, *gratitude*, *employee resilience*, *work motivation*, *work environment*, *social support*, *self-efficacy*, *HRD climate*, *career development*, *leadership*, *work-life balance*, *rewards*,

recognition, *competency*, *work culture*, dan *leadership behavior*.

Tantangan Karyawan Outsourcing dalam Mempertahankan Work Engagement

Sebagai individu yang bekerja dalam kondisi yang seringkali tidak pasti dan dengan status pekerjaan yang lebih rentan, karyawan *outsourcing* dapat mengalami sejumlah hambatan yang mengganggu keterlibatan dalam mempertahankan *work engagement* (Ahmed et al., 2020). Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi karyawan *outsourcing* dalam bekerja, berdasarkan hasil analisis pada artikel jurnal menunjukkan terdapat 5 tantangan karyawan *outsourcing* dalam mempertahankan *work engagement*, yaitu *burnout*, *turnover intention*, *job insecurity*, *job fatigue*, dan *time pressure*.

Bibliometric Analysis

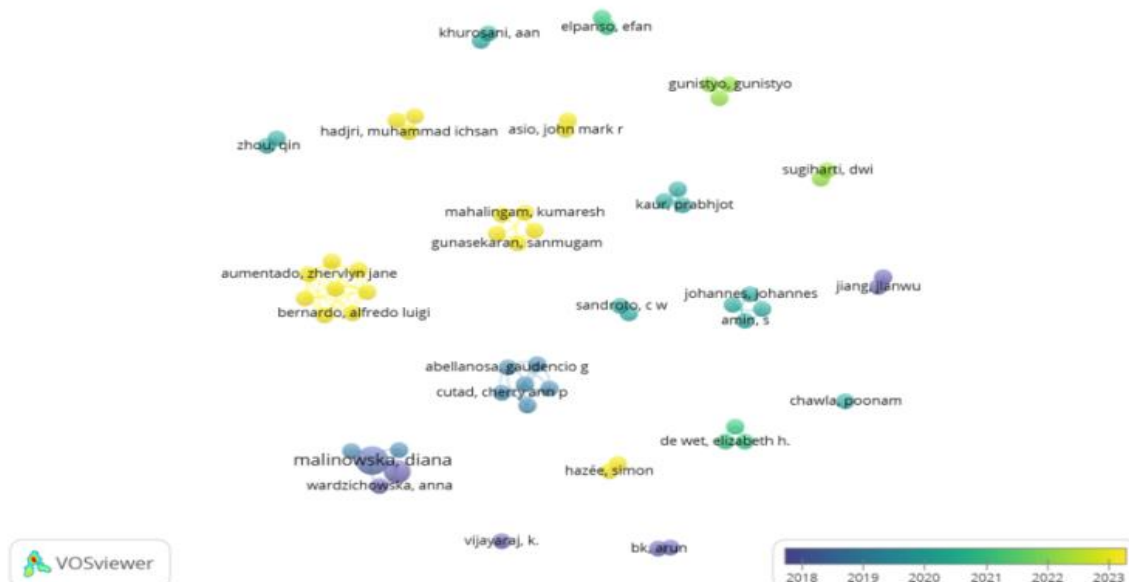
Co-Authorship

Pada gambar *co-authorship network visualization* dapat menunjukkan penulis

yang berkolaborasi dalam menulis artikel ilmiah dan memiliki hubungan yang kuat satu sama lain dengan node dan garis. Pada hasil *VOSviewer* terdapat 60 penulis yang dikutip oleh publikasi, dan diilustrasikan pada hasil gambar yang menunjukkan penulis dalam 20 *cluster* dengan *node* terbesar pada 8 nama penulis yang saling berhubungan yaitu Alfredo Luigi D. Bernardo, Jean Paolo G. Lacap, Crizaldy T.

Talon, Pamela S. Bolante, Zhervlyn Jane T. Aumentado, McWendell L. Capalao, Ma. Carey Evan A. Llado, dan Edah Marie F. Dubrea. Kemudian nama Diana Malinowska merupakan nama penulis dengan *node* terbesar, yang diartikan sebagai penulis dengan frekuensi paling banyak meneliti tentang *work engagement* pada karyawan *outsourcing*.

Gambar 2. Co-Authorship Network Visualization Terhubung



Co-Occurrence

Pada gambar *co-occurrence network visualization* dapat melihat kesamaan antara dua atau lebih kata kunci, konsep, atau istilah yang ditemukan dalam dokumen atau dataset tertentu dengan tujuan menemukan hubungan tematik antar topik atau istilah, yang biasanya digunakan dalam analisis bibliometrik untuk mengungkap peta

penelitian. Gambar menunjukkan adanya kata kunci yang saling keterkaitan atau saling berhubungan satu sama lain. Pada hasil analisis *VOSviewer* terdapat 27 kata kunci dan terbagi menjadi 3 *cluster* dengan kata kunci utama dan *node* terbesar yaitu *work engagement*. Selain itu *node* berwarna kuning menunjukkan perkembangan penelitian *work engagement* pada

outsourcing dengan 4 kata kunci yaitu *burnout*, dan *turnover intentions*.
supervisor support, *psychological needs*,

Gambar 3. Co-Occurrence Network Visualization Terhubung



PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat 26 faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan *outsourcing* bukan hanya faktor dari individu itu sendiri, namun terdapat faktor dari pekerjaan dan juga perusahaan atau organisasi. Adapun faktor yang paling berpengaruh yaitu *person organization fit*, *job autonomy*, dan *work environment*. Kemudian terdapat tantangan-tantangan karyawan *outsourcing* dalam mempertahankan *work engagement* yaitu *burnout*, *turnover intention*, *job insecurity*, *job fatigue*, dan *time pressure* yang jika tidak ditangani dengan baik dapat menghambat keterlibatan kerja karyawan. Meskipun karyawan *outsourcing* tidak memiliki hubungan langsung dengan

perusahaan induk, tingkat *work engagement* yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja inklusif dan mendukung, membuat karyawan *outsourcing* tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal, karena perusahaan dapat meningkatkan *work engagement* karyawan *outsourcing*.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai karyawan *outsourcing* dengan metode *SLR*, diharapkan dapat mengaitkan variabel *work engagement* dengan variabel lain dalam hasil analisis bibliometrik yang sedang menjadi perkembangan penelitian, yaitu variabel *supervisor support*,

psychological needs, turnover intention, dan burnout. Bagi universitas disarankan dapat memberikan akses gratis sehingga mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian dengan metode SLR dapat lebih mudah menjangkau artikel jurnal bereputasi dengan keterbukaan akses tersebut, karena SLR memungkinkan mahasiswa memperoleh wawasan luas, mengidentifikasi tren penelitian terkini, serta menemukan kesenjangan penelitian sebagai dasar penelitian lanjutan tanpa harus melakukan penelitian di lapangan langsung. Bagi perusahaan induk yang bekerja sama dengan *outsourcing* diharapkan mempertimbangkan *person organization fit* atau kesesuaian individu dengan organisasi. Semakin tinggi kesesuaian, semakin baik keterlibatan kerja karyawan *outsourcing*. Bagi perusahaan *outsourcing* diharapkan memperhatikan tantangan yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* yaitu *turnover intentions*, perusahaan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan karyawan dengan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan terkait pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39, 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154–2164. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Amalia, E. F., & Suharso, P. (2024). Pemetaan Artikel Jurnal Go Green di Universitas Diponegoro: Analisis Bibliometrik dengan Visualisasi VOSviewer. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 10(1), 54. <https://doi.org/10.20961/jpi.v10i1.78336>
- Anggraini, D., & Harsono, Y. T. (2021). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Media Massa. *Flourishing Journal*, 1(6), 447–456. <https://doi.org/10.17977/um070v1i62021p447-456>
- Anggriyanti, E., Sasmita, J., & Chairilisyah, D. (2023). Kelelahan Kerja Yang Dirasakan Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Keterikatan Dengan Pekerjaan: Sebuah Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4326–4338.
- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., Schulte-Braucks, J., & van Dick, R. (2018). A matter of time? Challenging and hindering effects of time pressure on work engagement. *Work and Stress*, 32(3), 228–247. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415998>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development*

- International*, 27(1), 36–53.
<https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Baqir, M., Campus, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, K. M. A. (2020). Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. *American International Journal of Business and Management Studies*, 2(3), 8–21. <https://doi.org/10.46545/aijbms.v2i3.256>
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Bernardo, A. L., Lacap, J. P., Talon, C., Bolante, P., Aumentado, Z. J., Capalao, M. W., Llado, M. C. E., & Dubrea, E. M. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement on the Link Between Person-Organization Fit and Turnover Intention: Evidence from Business Process Outsourcing Companies in the Philippines. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 11(2), 69–94. <https://doi.org/10.17687/jeb.v11i2.1025>
- Calvo, J. M., Kwatra, J., Yansane, A., Tokede, O., Gorter, R. C., & Kalenderian, E. (2021). Burnout and Work Engagement among US Dentists. *Journal of Patient Safety*, 17(5), 398–404. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000355>
- Chawla, P. (2020). Impact of employer branding on employee engagement in business process outsourcing (BPO) sector in India: mediating effect of person–organization fit. *Industrial and Commercial Training*, 15(1), 35–49. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2019-0063>
- Chua, J., & Ayoko, O. B. (2021). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 523–543. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking*, 26(3), 971–989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Dwi Kusuma Ramdani, & Rahardjo, S. T. (2021). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Victoria Care Indonesia Tbk Cabang Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(2021), 1–12.
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.4955>
- Ferzi, N., Johannes, J., Amin, S., & Muazza, M. (2020). Why Do Outsourcing Employees Have High Engagement? An Evidence of the Cause and Its Consequences. In *Proceedings of The 3rd International Conference on Research in*

- Management and Economics*.
<https://doi.org/10.33422/3rd.imeconf.2020.09.201>
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace*. Gallup Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gautama, M. S. N., Wahyuni, S., Huda, M., Khasanah, I. N., Hikmawati, U., Aminanto, S., Sahureka, S. P., & Rizal, O. J. T. (2023). Sebuah Kajian Literatur Tentang Pengalaman Pasien Kanker Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *NERS Jurnal Keperawatan*, 19(1), 34. <https://doi.org/10.25077/njk.19.1.34-45.2023>
- Gomes, J. F. S., Marques, T., & Cabral, C. (2022). Responsible leadership, organizational commitment, and work engagement: The mediator role of organizational identification. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 89–108. <https://doi.org/10.1002/nml.21502>
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., & Afradyta, S. R. (2020). ANALISIS PRAKTIK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA ANALYSIS OF OUTSOURCING PRACTICES IN THE PERSPECTIVE OF OMNIBUS LAW. 11, 212–223.
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & de Wet, E. H. (2021). The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(6), 2981–2988. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.009>
- Hidayat, A. (2022). WORK ENGAGEMENT: MAIN FACTORS AND SUPPORTING FACTORS (STUDY AT PT . ACS SURABAYA). 12(2), 1299–1308.
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132–156. <https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>
- Hongal, P., & Kinange, D. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance-An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Howarth, J. (2024). 47 New Outsourcing Statistics (2024-2027). Exploding Topics. <https://explodingtopics.com/blog/outsourcing-stats>
- Jha, J. K., Pandey, J., & Varkkey, B. (2019). Examining the role of perceived investment in employees' development on work-engagement of liquid knowledge workers. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 225–245. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0026>
- Jiang, J., & Wang, R. (2018). Want engaged temporary agency workers? Think beyond the money. *Social Behavior and Personality*, 46(6), 1029–1042. <https://doi.org/10.2224/sbp.7067>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International*

- Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>
- Laksmiawati, P., Gunistyo, G., & Jalil, M. (2022). The Impact of Career Development Optimism, Job Insecurity, and Work Engagement on The Performance of GSP Outsourcing Employees with Job Fatigue as A Mediating Variable. In *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, MALAPY 2022, 28 May 2022, Tegal, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-5-2022.2320422>
- Lee, Y.-K., Kim, S., & Kim, S. Y. (2014). The Impact of Internal Branding on Employee Engagement and Outcome Variables in the Hotel Industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(12), 1359–1380. <https://doi.org/10.1080/10941665.2013.863790>
- Ling Suan, C., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia. *Gender in Management: An International Journal*, 31(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2014-0105>
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2019). The moderating role of Self Determination Theory's general causality orientations in the relationship between the job resources and work engagement of outsourcing sector employees. In *Personality and Individual Differences* (Vol. 153, p. 109638). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109638>
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Staszczuk, S. (2019). How to Enhance Work Engagement among Outsourcing Sector Employees: The Role of Job Resources, Intrinsic, and Identified Motivation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(9), E360–E366. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001649>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. In *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Mondejar, H. C., & Asio, J. M. R. (2023). Employee Engagement Among Business Process Outsourcing Industries in a Freeport Zone Amidst the Pandemic. In *Journal of Social Entrepreneurship Theory and Practice*. <https://doi.org/10.31098/jsetp.v2i1.1662>
- Nafis, E. al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT . X Pasuruan , Jawa Timur. *Jurnal*

- Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 8(1), 44–53.
- Ni, Y.-X., Wu, D., Bao, Y., Li, J.-P., & You, G.-Y. (2023). The mediating role of psychological needs on the relationship between perceived organizational support and work engagement. *International Nursing Review*, 70(2), 204–210. <https://doi.org/10.1111/inr.12797>
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., & Zwagery Rika, V. (2019). Hubungan antara Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Pelindo III (persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 1–5.
- Prilatama, A., & Sopiah. (2022). Keselamatan Kerja : Systematic Literature Review (Slr) Dan Analisa Bibliometrik. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 12–22. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.330>
- Pumble. (2023). *Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2023*. Pumble by Cake.Com. <https://pumble.com/learn/communication/employee-engagement-statistics/>
- Putri, W., Restya, D., & Utami, F. F. (2024). Gratitude In The Workplace : Does It Enhance Work Engagement Among Police Officers? *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3441(91).
- Rachman, M. I., & Sadikin, A. (2024). *Tren Publikasi Asuransi Siber : Evaluasi Melalui Lensa PRISMA dalam Literatur Ilmiah*. 4, 10076–10093.
- Rahmawati, A. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ENGAGEMENT TENAGA PENDIDIK PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN POLITEKNIK NEGERI JAKARTA PENDAHULUAN Perkembangan dan kemajuan pesat di bidang industri dan teknologi informasi menyebabkan perubahan besar di berb. 1, 208–222.
- Rahmawati, A., & Khurosani, A. (2020). Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millennial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 36. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i1.9608>
- Raj, L., & Manikandan, K. (2019). Human resource development climate and organizational commitment as predictors of work engagement of nurses. *Journal of Multidisciplinary Research*, 9(1). <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:zijmr&volume=9&issue=1&article=001>
- Rakhim, A. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: FaktorFaktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8. <https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422>
- Rakhim, A. F. (2020). *Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN*. 8, 1–8.
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>
- Rifqi, M. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1587–1600. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.778>

- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal. (2020). *The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement*. 124, 737–748. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>
- Roddy, S. (2024). *Benefit of Outsourcing for Small Businesses*. Clutch. <https://clutch.co/resources/benefits-of-outsourcing-for-small-businesses>
- S. Hagger, M., & Hamilton, K. (2021). General Causality Orientations in Self-Determination Theory: Meta-Analysis and Test of a Process Model. In *Health Psychology* (Vol. 18, Issue 1).
- Sandrotto, C. W., & Wijaya, V. (2020). *EFFECT OF SELF-EFFICACY ON WORK ENGAGEMENT MEDIATED BY HRD CLIMATE ON OUTSOURCED BANK EMPLOYEES* (Vol. 4). <https://doi.org/10.37715/RME.V4I2.1281>
- Saniya, A. M., & Dewi, E. K. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kota Cilegon Dan Serang. *Jurnal EMPATI*, 11(2), 91–96. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34429>
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Siswanti, Y., Soewardi, T. J., Martini, A. N., Manajemen, P. S., Nasional, U. P., Yogyakarta, V., Studi, P., Pembangunan, E., Pembangunan, U., Yogyakarta, N. V., Akuntansi, P. S., & Dempo, U. L. (2025). *Peran Work-Life Balance : Hubungan Antara Otonomi Kerja dan Keterlibatan Kerja Pada Pendidikan Tinggi di Indonesia General : Multidisciplinary Research Journal*. 2(1), 11–18.
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Work Engagement dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Trógolo, M. A., Morera, L. P., Castellano, E., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2020). Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 922–937. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1801642>
- van der Hulst, T., & Zwaal, W. (2024). Motivation and retention of outsourced employees. *Research in Hospitality Management*, 14(2), 141–149. <https://doi.org/10.1080/22243534.2024.2395710>
- Van Vaerenbergh, Y., & Hazée, S. (2024). Frontline employee work engagement and customer service evaluations: a conceptual replication. *Journal of Service Management*, 0304, 0–45. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2024-0304>
- Wahyudi, T. (2022). Pengembangan Aplikasi Berbasis Web dan Android Sebagai Penunjang Kerja di Indonesia: Systematic Literature Review. *Indonesian Journal Computer Science*, 1(2), 96–102. <https://doi.org/10.31294/ijcs.v1i2.1428>

- Wardana, W. (2022). *Praktik Outsourcing dan Persoalan Subjek Hukum Menjadi Objek Hukum*. Jejak Pustaka.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>
- Wardani, L. M. I., & Oktafiansyah, D. (2020). Employer Branding and Work Engagement in Non-Bank Financing Company. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 152–173. <https://doi.org/10.14710/jp.19.2.152-173>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Wiroko, E. P., & Sugiharti, D. (2022). Gratitude and work engagement: The mediating role of employee resilience. In *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*. <https://doi.org/10.32505/inspira.v3i2.4848>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.