

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* antar Generasi di Indonesia

Metik Asmike

Universitas PGRI Madiun

Dwi Murniyati

Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Meryz Prastya Putri Sutisna

Universitas PGRI Madiun

Abstrak Fenomena komitmen kerja menjadi beberapa kalangan pada angkatan kerja di Indonesia menjadi sorotan menarik bagi peneliti. Hal ini berdasarkan banyaknya ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan terbatasnya peluang kerja yang tersedia. Di sisi lain perbedaan kompetensi yang dimiliki dengan peluang kerja yang ada menjadikan pekerjaan sebagai hal yang mahal. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor *work engagement*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* responden pada Angkatan usia kerja sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik 2024. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian analisis faktor penelitian menyatakan faktor etika kerja berpengaruh paling dominan dan signifikan daripada faktor lainnya.

Kata Kunci *Work Engagement*, *Work Ethic*, *Organizational Atmosphere*, *Innovative Work Behavior*, *Work-Related Attitudes*.

PENDAHULUAN

Career Development International mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja menjadi isu penting yang terjadi pada dua dekade terakhir (Bakker & Albrecht, 2018b). Tidak terkecuali di Indonesia, semakin banyak perubahan transformasi digitalisasi hingga isu adaptasi sumberdaya manusia menjadi sangat penting untuk diselesaikan. Banyak pendekatan bisnis yang tidak selalu cocok pada pasar yang sama menjadikan tantangan sumberdaya manusia yang ada di Indonesia untuk terus beradaptasi menyesuaikan diri hingga berakulturasi dengan perkembangan dan tuntutan zaman ini. Komitmen untuk bersedia maju dan memulai mempelajari hal-hal baru menjadi tuntutan yang harus dipahami setiap sumberdaya manusia pada usia kerja.

Komitmen kerja dan keterlibatannya dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pengaruh faktor internal dan eksternal diri seseorang (Bakker & Albrecht, 2018a). Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat komitmen dan antusiasme yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja (Setyawati et al., 2023). Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi positif terhadap budaya dan keberhasilan organisasi (Priyashantha et al., 2023). Pada beberapa studi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dikaitkan dengan berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, dan keuntungan finansial yang lebih besar (Bakker & Albrecht, 2018a). *Work engagement* atau keterlibatan kerja, telah menjadi topik yang semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Berbagai pendekatan mulai harus dicoba untuk menemukan formulasi yang sesuai dengan kultur sumberdaya manusia di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Work Engagement

Work engagement atau keterlibatan karyawan adalah kondisi di mana karyawan memiliki keterikatan emosional, psikologis, dan kognitif dengan pekerjaannya dan organisasi. Keterlibatan kerja dideskripsikan sebagai energi afektif yang meliputi kesiapan vitalitas secara jasmani maupun rohani (*vitality to work*). Pada beberapa studi menyatakan bahwa hal yang paling ditekankan adalah investasi energi untuk bekerja (Bakker & Albrecht, 2018a). Penelitian yang sama menunjukkan secara umum *engagement* didefinisikan sebagai passion, antusiasme, fokus pada upaya dan energi. Sehingga pondasi awal dari sebuah komitmen kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani yang kuat.

Secara garis besar jika disimpulkan keterlibatan kerja (*work engagement*) tidak hanya muncul dari faktor internal diri, namun juga faktor eksternal. Pada penelitian Vuong & Nguyen (2022), menyatakan inisiatif kolaboratif menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja sehingga keterlibatan ini akan menjadi sebuah energi bagi tim kerja. Kreatifitas dan inovasi, kemampuan bertumbuh dan belajar, tanggungjawab dan moral, kemampuan menyusun rencana dengan Tindakan, serta kemampuan berkomunikasi menjadi nilai ukur pembentuk keterlibatan yang menghasilkan kinerja (Vuong & Nguyen, 2022).

Engagement and Motivation

Kurtessis et al., (2017), Teori motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri memberikan kepuasan dan kenikmatan. Seseorang yang termotivasi secara intrinsik merasa pekerjaan mereka menarik dan memuaskan secara pribadi. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli, 2002). Motivasi intrinsik mendorong keterlibatan karyawan karena mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Karyawan yang merasakan otonomi dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kompetensi dan keterlibatan yang tinggi (Bakker & Albrecht, 2018b).

Sedangkan pada teori motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya imbalan eksternal atau tekanan dari luar. Ini mencakup insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan (Macey et al., 2011). Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Insentif finansial dan non-finansial dapat meningkatkan keterlibatan dengan memberikan dorongan tambahan untuk kinerja yang baik. Kesempatan untuk pengembangan karir dan promosi memberikan motivasi bagi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dan tetap terlibat (Kurtessis et al., 2017).

Pada penelitian ini menggunakan teori motivasi instrinsik sebagai dugaan agar dapat berpengaruh pada keterlibatan karyawan yang diukur dengan variabel *Intention Self Performance*. Pada banyak penelitian sebelumnya selalu mengkritisi bagian dari penilaian kinerja secara *self assessment* maka dengan hal tersebut penelitian ini menggunakan perspektif karyawan yang mengukur diri mereka sendiri dalam semangat bekerja yang diproyeksikan dengan variabel yang akan di eksplor. Artinya penelitian ini memiliki kontribusi literasi pengelolaan sumberdaya manusia yang mengukur semangat kerja dengan variabel yang baru. Penelitian ini juga menambahkan kontribusi variabel faktor *work engagement*.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan uji instrument berupa uji validitas dan reliabilitas untuk menguji keandalan perangkat kuesioner yang digunakan pada pengambilan data primer. Pada pengujian *Confirmatory Factor Analysis* ini peneliti menggabungkan beberapa teori yang dapat mempengaruhi sumberdaya manusia pada usia produktif untuk dapat diukur. Pengukuran ini sejalan dengan konfirmasi ulang beberapa teori yang menggambarkan faktor tertentu yang dilandasi dengan teori motivasi yang membagi menjadi dua ekstrim besar yaitu teori motivasi instrinsik dan teori motivasi ekstrinsik.

Pada pengujian faktor analisis yang sudah terbentuk akan diuji dengan alat uji pengaruh langsung, peneliti menggunakan alat uji regresi dengan SPSS versi 20. Pada penelitian ini menggunakan 84 responden dengan metode pengambilan sampel secara *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validasi menjadi langkah awal penentuan item kuesioner yang memenuhi kriteria validasi sebelum masuk pada uji *confirmatory factors*. Uji validitas digunakan untuk mengukur item pertanyaan instrumen kuesioner pada masing-masing variabel. Hasil uji validasi penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,2159 sehingga item kuesioner layak digunakan. Berikut adalah item kuesioner yang telah diuji validasi dengan uji validitas *Pearson Analysis*:

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel *Work Engagement*

Kode	Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	Result
WE1	Saya memiliki kesehatan fisik untuk bekerja	0,565	Valid
WE2	Saya memiliki kesehatan emosional untuk bekerja	0,432	Valid
WE3	Saya memiliki energi untuk beraktifitas (bekerja)	0,618	Valid
WE4	Saya memiliki semangat untuk bekerja	0,59	Valid
WE5	Saya memiliki antusiasme untuk bekerja	0,608	Valid
WE6	Saya gigih dalam mencapai target kerja	0,687	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Variabel *Innovative Work Behavior*

Kode	Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	Result
IWB1	Saya berusaha berkontribusi pada organisasi	0,58	Valid
IWB2	Saya bekerja secara efisien	0,644	Valid
IWB3	Saya bekerja secara efektif	0,461	Valid
IWB4	Saya berusaha untuk berinovasi ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,516	Valid
IWB5	Saya memiliki inisiatif ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,581	Valid
IWB6	Saya berusaha untuk mencari alternatif ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,695	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel *Work-Related Attitudes*

Kode	Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	Result
WRA1	Saya mendapatkan keadilan di tempat kerja	0,58	Valid
WRA2	Rasio sumber daya sesuai dengan beban kerja (<i>distributive justice</i>)	0,644	Valid
WRA3	Proses pengambilan keputusan di tempat kerja dilakukan dengan baik (<i>procedural justice</i>)	0,461	Valid
WRA4	Interaksi antar karyawan di lingkungan kerja berjalan baik (<i>interactional justice</i>)	0,516	Valid

WRA5	Saya memiliki ambisi untuk mencapai tujuan pada target pekerjaan yang diberikan.	0,581	Valid
WRA6	Saya memiliki kemampuan untuk merencanakan langkah penyelesaian pekerjaan yang diberikan.	0,695	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Variabel *Organizational Atmosphere*

Kode	Item Kuesioner	r hitung	Result
OA1	Saya merasa dihargai di lingkungan kerja	0,595	Valid
OA2	Saya merasa didukung di lingkungan kerja	0,404	Valid
OA3	Saya merasa tujuan saya selaras dengan tujuan tempat kerja saat ini.	0,587	Valid
OA4	Di lingkungan kerja saya memiliki komunikasi terbuka	0,489	Valid
OA5	Di lingkungan kerja saya memiliki rasa saling percaya	0,733	Valid
OA6	Di Lingkungan kerja saya mengakui effort yang dilakukan karyawan	0,679	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Variabel *Work Ethic*

Kode	Item Kuesioner	r hitung	Result
WET1	Saya amanah dalam bekerja	0,644	Valid
WET2	Saya menghargai waktu	0,482	Valid
WET3	Saya meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja	0,652	Valid
WET4	Saya bermental positif dan sabar dalam bekerja	0,524	Valid
WET5	Saya bekerja berdasarkan pada kualitas kerja terbaik	0,619	Valid
WET6	Saya menjalankan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang saya miliki	0,541	Valid
WET7	Pengabdian pada kualitas kerja merupakan kebaikan bagi saya	0,461	Valid
WET8	Saya melakukan pekerjaan dengan usaha sungguh-sungguh	0,408	Valid
WET9	Dalam bekerja, saya disiplin dalam segala hal (contoh waktu, peraturan, SOP, dll.)	0,479	Valid
WET10	Saya berkomitmen dengan janji dalam bekerja	0,585	Valid
WET11	Tidak ada waktu luang bagi saya, kecuali diisi dengan hal yang bermanfaat	0,547	Valid
WET12	Saya mencoba gagasan baru dalam bekerja	0,452	Valid
WET13	Saya memberikan kemudahan bagi orang lain dalam bekerja	0,713	Valid

Uji Reabilitas (*Reliability Test*)

Pada penelitian ini uji reliabilitas menjadi langkah kedua setelah uji validitas pada variabel yang akan dikonfirmasi pada uji selanjutnya. Penentuan reliabilitas instrument yang mewakili variabel ini terdiri dari 7 variabel utama yang memenuhi kriteria validasi sebelum masuk pada uji *confirmatory factors*. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan instrument untuk dapat dipercaya mengukur variabel kuesioner pada uji selanjutnya apabila digunakan kembali pada penelitian lain.

Uji reliabilitas ini menjadi hal yang penting karena setelah pengujian validitas item kuesioner maka instrument secara keseluruhan yang di proxy kan pada pengukuran variabel harus bisa diandalkan ketika digunakan kembali. Kontribusi penelitian ini memberikan sudut pandang baru untuk pengukuran faktor dugaan yang berpengaruh pada *work engagement*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (Result of Reliability Test)

No	Variabel	Factor Loading (Cronbach's Alpha)	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,940	<i>Reliable</i>
2	<i>Personality Traits</i>	0,919	<i>Reliable</i>
3	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,940	<i>Reliable</i>
4	<i>Competence</i>	0,906	<i>Reliable</i>
No	Variabel	Factor Loading (Cronbach's Alpha)	Keterangan
5	<i>Work-Related Attitudes</i>	0,936	<i>Reliable</i>
6	<i>Organizational Atmosphere</i>	0,914	<i>Reliable</i>
7	<i>Work Ethic</i>	0,968	<i>Reliable</i>

Pada hasil pengujian reliabilitas sebelum *confirmatory factors* ada 7 variabel dapat dikatakan *reliable* atau instrumen dapat diandalkan.

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA Test)

Tujuan analisis faktor adalah mendefinisikan struktur dan mengidentifikasi prinsip proses Uji *confirmatory factor* akan menghubungkan sejumlah variabel independen. Penelitian ini menyatakan hasil dari 6 faktor yang diidentifikasi hanya membentuk 4 faktor yang optimal pada tabel *component matrix* yang menjelaskan fenomena usia kerja di Indonesia. Proses identifikasi variabel untuk masuk pada sebuah faktor akan lebih optimal ketika melalui proses rotasi. Dari 83 item kuesioner hanya masuk pada posisi optimal pada 4 faktor pada tabel *Rotated Component Matrix*.

Tabel 6. Rotated Component Matrix

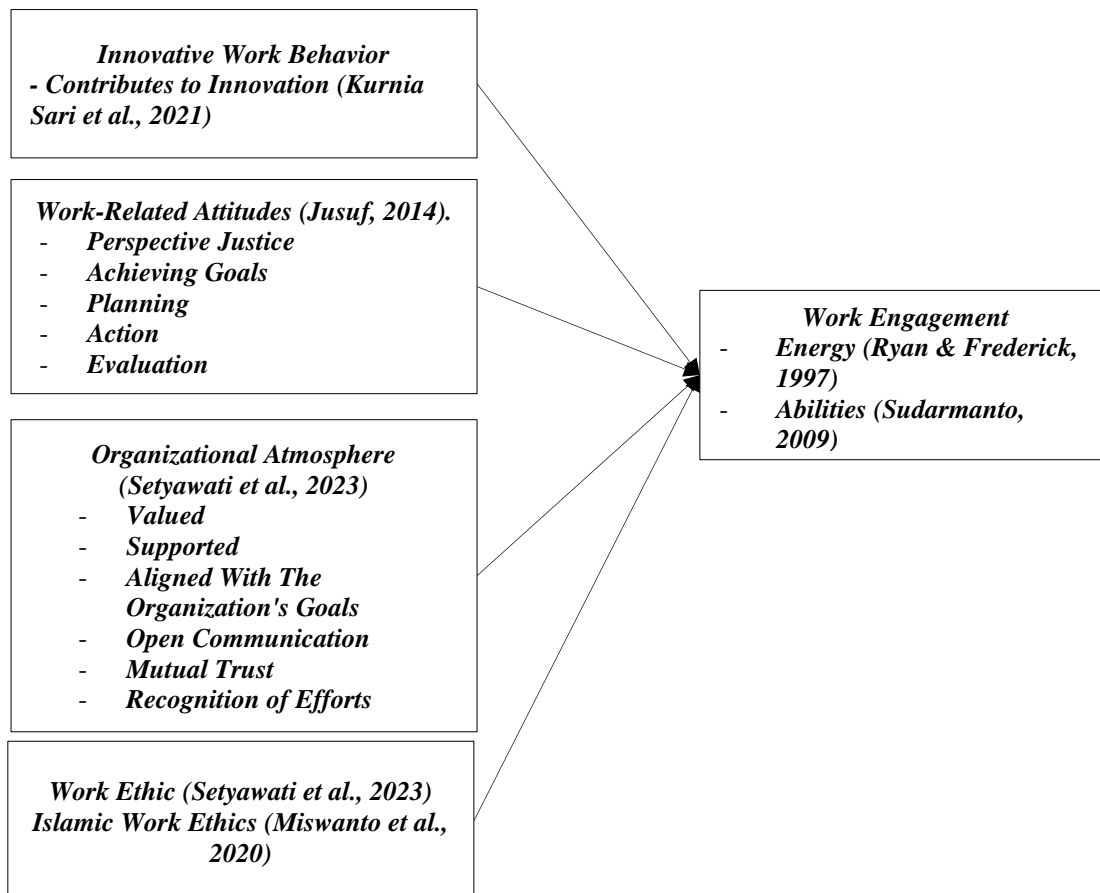
<i>Rotated Component Matrixa</i>				
	<i>Component</i>			
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>IWB1</i>		0,7063618		
<i>IWB2</i>		0,612421		
<i>IWB3</i>		0,7330884		
<i>IWB4</i>		0,7198801		
<i>IWB5</i>		0,790213		
<i>IWB6</i>		0,8178711		
<i>IWB7</i>		0,8103718		
<i>IWB8</i>		0,7084844		
<i>IWB9</i>		0,7027404		
<i>IWB10</i>		0,7333601		
<i>WRA1</i>			0,881906	
<i>WRA2</i>			0,6527548	
<i>WRA3</i>			0,8319968	
<i>WRA4</i>			0,8079638	
<i>WRA5</i>			0,7560578	
<i>WRA6</i>			0,7233653	
<i>OA1</i>				0,8100915
<i>OA2</i>				0,7081038
<i>OA3</i>				0,8015296
<i>OA5</i>				0,6811751

<i>Rotated Component Matrixa</i>				
	<i>Component</i>			
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>WET1</i>	<i>0,7418005</i>			
<i>WET2</i>	<i>0,6606561</i>			
<i>WET3</i>	<i>0,7302114</i>			
<i>WET4</i>	<i>0,7644504</i>			
<i>WET5</i>	<i>0,664012</i>			
<i>WET6</i>	<i>0,7431943</i>			
<i>WET7</i>	<i>0,758185</i>			
<i>WET8</i>	<i>0,7349065</i>			
<i>WET9</i>	<i>0,7093488</i>			
<i>WET10</i>	<i>0,6145203</i>			
<i>WET11</i>	<i>0,6489725</i>			
<i>WET12</i>	<i>0,6928286</i>			
<i>WET13</i>	<i>0,7078148</i>			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Berikut adalah kerangka yang terbentuk berdasarkan hasil uji *Confirmatory Factor Analysis*:



Gambar 1. Kerangka Konseptual *Confirmatory Factor Analysis*

Pada proses pengujian teori peneliti menggunakan pemfaktoran sesuai dengan teori yang mendukung (Vuong & Nguyen, 2022). Pada penelitian ini *work engagement* diukur melalui indikator berikut ini: *abilities* Setyawati et al. (2023), *Energy (Vitality)*, *passion, focused effort* dan *dedication* Young et al. (2018), *Absorption* Schaufeli (2002).

Pada penelitian mengeksplor berbagai dugaan faktor faktor yang dapat tingkat keterlibatan kerja yaitu Pada dimensi **Innovative Work Behavior** diukur melalui *Contributes to Innovation* (Kurnia Sari et al., 2021). Pada dimensi *Work-Related Attitudes* terdapat pengukuran *Perspective Justice, Achieving Goals, knowledge, abilities, and attitudes related to a career (professional person), Organizational Atmosphere* (Setyawati et al., 2023).

Pada dimensi *Organizational Atmosphere* dapat diukur melalui nilai (*valued*), dukungan (*supported*), keselarasan dengan tujuan organisasi (*Aligned With The Organization's Goals*), komunikasi terbuka (*Open Communication*), saling percaya (*Mutual Trust*), pengakuan upaya yang dilakukan (*Recognition of Efforts*), kesempatan untuk berkembang (*Opportunities for Growth*).

Berdasarkan 4 faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor *Innovative Work Behaviour, Work Related Attitude, Organizational Atmosphere, Work Ethics*.

Uji Pengaruh Regresi Linear Berganda

Uji hubungan antara variabel pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan 4 faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap *work engagement*. Uji yang pertama melalui uji regresi linear berganda dengan hasil R Square sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Adjusted R Square

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.689 ^a	.475	.448	1.94129

a. Predictors: (Constant), *Innovative Work Behaviour, Organizational Atmosphere, Work Ethics, Work Relate Attitude*

Dari hasil uji regresi bagian model summary menjelaskan bahwa variabel independen dapat berpengaruh pada variabel dependen sebesar 44,8% dan 63,2% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian. Sehingga penelitian ini dapat dicari kembali faktor faktor yang berpengaruh pada variabel *work engagement*.

Tabel 7. Tabel Adjusted R Square

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6.528	1.868		3.495	.001
	<i>Work Ethics</i>	.209	.059	.465	3.537	.001
	<i>Organizational Atmosphere</i>	.212	.128	.265	1.663	.100
	<i>Work Relate Attitude</i>	-.062	.161	-.079	-.387	.700
	<i>Innovative Work Behaviour</i>	.142	.104	.154	1.369	.175

a. *Dependent Variable: Work Engagement*

PEMBAHASAN

Pembahasan pada hasil penelitian ini menjawab terdapat 4 faktor yang berpengaruh pada *work engagement* antar generasi di Indonesia. Dengan faktor yang paling berpengaruh pada uji regresi linear berganda adalah *work ethics* dan *islamic work ethics* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *work engagement* artinya karyawan yang memiliki sikap kerja islami mempengaruhi kinerja pribadinya. Ini membuktikan teori motivasi intrinsik seseorang dapat menimbulkan dampak pada kinerjanya sebagai karyawan (Kurtessis et al., 2017). Pada penelitian ini memakai asesmen pribadi dari sudut pandang karyawan yang menilai pribadinya sejauh mana mereka bersemangat menyelesaikan tugas yang diberikan ditempat kerja.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini terjawab dua hal yang pertama, perusahaan yang menerapkan pendekatan pengelolaan sumberdaya manusia secara religious memiliki dampak pada individu karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami karyawan berpengaruh langsung pada semangat kerja karyawan. Model penelitian ini mengonfirmasi teori motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh kurtesis dalam meta analisis evaluasi dukungan organisasi. Kedua, penelitian ini mengonfirmasi bahwa komitmen kerja yang dimiliki karyawan dapat menambahkan pengaruh semangat bekerja pada variabel *work engagement*. Artinya, pada penelitian ini berkontribusi menjelaskan peran komitmen karyawan dan etika kerja islami akan mendorong semangat kerja karyawan sekaligus mengonfirmasi teori motivasi intrinsik yang dikemukakan kurtesis.

Saran pada penelitian ini sebaiknya penelitian yang akan datang dapat memberikan sudut pandang baru terhadap variabel-variabel penelitian yang belum pernah dianalisis sehingga memperkaya literasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

We are grateful to the Merciful, especially Allah and His guidance. Thank you, LPPM Universitas PGRI Madiun. Thank you to all respondents who took the time to fill out the questionnaires. We're looking forward to this research contributing to the education literature, and the literature on realm management.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018a). Work engagement: current trends. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1, pp. 4–11). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018b). Work engagement: current trends. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1, pp. 4–11). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Kurnia Sari, D., Yudiarso, A., & Christian Sinambela, F. (2021). *Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Macey, W. H. ., Schneider, Benjamin., Barbera, K. M. ., & Young, S. A. . (2011). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Priyashantha, K. G., De Alwis, A. C., & Welmilla, I. (2023). Common methods and outcomes of employee engagement: a systematic literature review towards identifying gaps in research. In *Sri Lanka Journal of Social Sciences* (Vol. 46, Issue 1, pp. 39–64). National Science Foundation. <https://doi.org/10.4038/sljss.v46i1.8613>
- Schaufeli. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.

-
- Setyawati, K., Abu Muna Almaududi Ausat, Desi Kristanti, Bekti Setiadi, & Enny Diah Astuti. (2023). The Role of Commitment, Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 523–529. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1080>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330–1346. <https://doi.org/10.1002/job.2303>