

## Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B

Darwan Tanady<sup>1</sup> Mega Sanjaya<sup>2</sup> Emma Novirsari<sup>3</sup> Adi Harianto<sup>4</sup> Nasib<sup>5</sup>

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Indonesia<sup>1,2,4,5</sup>

Universitas Mahkota Tricon Unggul, Indonesia<sup>3</sup>

Email: [darwan@itnb.ac.id](mailto:darwan@itnb.ac.id)<sup>1</sup> [mega@itnb.ac.id](mailto:mega@itnb.ac.id)<sup>2</sup> [emma\\_cute19@yahoo.com](mailto:emma_cute19@yahoo.com)<sup>3</sup>  
[hariantoadi668@gmail.com](mailto:hariantoadi668@gmail.com)<sup>4</sup> [nasibkarya89@gmail.com](mailto:nasibkarya89@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstract

*This study aims to investigate how extrinsic rewards, intrinsic rewards, and levels of work engagement contribute to the psychological well-being of employees in the campus environment of the IT&B Business Institute. The research method used is a survey using questionnaires distributed to employees in various departments and units on campus. Extrinsic awards are evaluated through financial recognition and other material awards, while intrinsic awards include recognition of achievement, personal development, and a sense of accomplishment. Job engagement is measured through job satisfaction, commitment to work, and identification with organizational values. The collected data was analyzed using regression techniques to identify the relationship between independent variables (extrinsic rewards, intrinsic rewards, and work engagement) and dependent variables (psychological well-being). The findings of this study are expected to provide in-depth insights into the factors that affect the psychological well-being of employees on the campus of the IT&B Business Institute. The results of this study are expected to provide recommendations to campus management in improving reward strategies and work engagement management to support the psychological well-being of employees. The practical implications of this research are expected to help create a more satisfying and productive work environment for all campus members.*

**Keywords:** Extrinsic Awards, Intrinsic Awards, Work Engagement, Psychological Well-being



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

### PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting yang menjadi sorotan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk lingkungan kampus (Jiménez et al., 2022). Kesejahteraan psikologis mencakup berbagai dimensi, seperti kepuasan hidup, motivasi, dan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang secara keseluruhan memengaruhi kualitas hidup dan produktivitas individu di tempat kerja (Pradenas et al., 2021). Dalam konteks kampus, di mana interaksi antara karyawan, mahasiswa, dan lingkungan akademik memiliki dinamika tersendiri, faktor-faktor seperti penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, dan keterlibatan kerja menjadi krusial dalam menentukan kesejahteraan psikologis karyawan (Banuari, 2023). Penghargaan ekstrinsik, seperti bonus atau insentif finansial, sering kali dianggap sebagai penggerak motivasi yang penting dari sudut pandang material (Khairani, 2023). Di sisi lain, penghargaan intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan pengembangan diri, dapat memberikan kepuasan psikologis yang mendalam.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah penghargaan, baik ekstrinsik maupun intrinsik. Penghargaan ekstrinsik, seperti bonus kinerja atau tunjangan finansial, sering dianggap sebagai pendorong motivasi yang kuat karena memberikan ganjaran material langsung atas hasil kerja (Lee et al., 2022). Di sisi lain, penghargaan intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan untuk pengembangan

diri, memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih dalam, seperti rasa pencapaian dan pengembangan diri yang berkelanjutan (Emmanuel & Joseph, 2021). Selain itu, konsep keterlibatan kerja juga menjadi faktor kunci dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan di kampus (Jia et al., 2022). Keterlibatan kerja mencakup tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta identifikasi dengan misi dan nilai-nilai organisasi (Niswaty et al., 2021). Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan dan organisasi karyawan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan memiliki makna dalam kontribusi karyawan (Saleem et al., 2022). Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan telah menjadi fokus utama penelitian dan pengembangan manajemen pendidikan. Salah satu pendekatan yang semakin diperhatikan adalah upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip keadilan sosial, kepemimpinan melayani, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki hubungan antara penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan di kampus ini. Dengan memahami dinamika kompleks ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, serta untuk memperkuat kinerja dan kepuasan kerja di kampus ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pengambil keputusan di perguruan tinggi untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kita dapat menciptakan lingkungan akademik yang mempromosikan kesejahteraan karyawan, inovasi, dan prestasi akademik yang lebih tinggi. Melalui pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya berpotensi untuk memperkaya literatur akademis tentang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, tetapi juga untuk memberikan wawasan yang bernilai bagi praktisi dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, baik di kampus ini maupun di lingkungan kerja lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan individu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi survei untuk menginvestigasi pengaruh penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di Institut Bisnis IT&B. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan analisis statistik yang dapat menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara lebih mendalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menginvestigasi hubungan kompleks antara penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan di ITNB. SEM dipilih karena kemampuannya untuk menganalisis hubungan simultan antara beberapa variabel yang kompleks, serta untuk menguji model konseptual yang melibatkan variabel laten (yang tidak diamati langsung). penelitian ini bertujuan untuk tidak hanya menguji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga untuk memahami dinamika kompleks di antara karyawan. Analisis jalur dalam SEM akan membantu mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, serta mengklarifikasi apakah ada hubungan mediasi atau moderasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di kampus Institut Bisnis IT&B. Populasi ini mencakup berbagai jenis pekerjaan dan departemen di dalam kampus, seperti karyawan, staf administrasi, tenaga kependidikan, dan lainnya. Untuk menjalankan

penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik sampel acak stratifikasi proporsional. Pendekatan ini akan memastikan bahwa sampel yang diambil mencerminkan proporsi yang tepat dari berbagai departemen dan jenis pekerjaan di kampus institut Bisnis IT&B

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran

**Tabel 1. Pengukuran Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konsistensi Internal**

Latent Variable	Indicators	Loadings	Alpa	Keterangan
Penghargaan Ekstrinsik	PE1	0.783	0.7	Handal
	PE2	0.822	0.7	Handal
	PE3	0.721	0.7	Handal
	PE4	0.834	0.7	Handal
	PE5	0.810	0.7	Handal
	PE6	0.715	0.7	Handal
	PE7	0.835	0.7	Handal
	PE8	0.853	0.7	Handal
	PE9	0.814	0.7	Handal
	PE10	0.827	0.7	Handal
Penghargaan Intrinsik	PI1	0.815	0.7	Handal
	PI2	0.885	0.7	Handal
	PI3	0.763	0.7	Handal
	PI4	0.792	0.7	Handal
	PI5	0.784	0.7	Handal
	PI6	0.833	0.7	Handal
	PI7	0.865	0.7	Handal
	PI8	0.838	0.7	Handal
Keterlibatan Kerja Karyawan	KKW1	0.710	0.7	Handal
	KKW2	0.728	0.7	Handal
	KKW3	0.752	0.7	Handal
	KKW4	0.730	0.7	Handal
	KKW5	0.724	0.7	Handal
	KKW6	0.810	0.7	Handal
	KKW7	0.822	0.7	Handal
Kesejahteraan Psikologis	KP1	0.751	0.7	Handal
	KP2	0.728	0.7	Handal
	KP3	0.765	0.7	Handal
	KP4	0.810	0.7	Handal
	KP5	0.835	0.7	Handal
	KP6	0.843	0.7	Handal
	KP7	0.872	0.7	Handal
	KP8	0.754	0.7	Handal

Dari tabel 1 yang digambarkan, terlihat bahwa semua indikator dalam model memiliki nilai lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan untuk menilai variabel penelitian. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

**Table 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Penghargaan Ekstristik	0.867

Penghargaan Intristik	0.927
Keterlibatan Kerja	0.928
Kesejahteraan Psikologi	0.891

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui seluruh nilai AVE > 0.5 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Berdasarkan Tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih dari 0.5. Kemudian nilai composite reliability lebih dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini mampu mengukur dengan baik.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 3. Direct Effect / Patch Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values	Keterangan
Penghargaan Ekstristik -> Kesejahteraan Psikologis	0.421	0.441	0.075	2.348	0.002	Signifikan
Penghargaan Intristik -> Kesejahteraan Psikologis	0.334	0.453	0.058	3.820	0.000	Signifikan
Keterlibatan Kerja Karyawan -> Kesejahteraan Psikologis	0.591	0.611	0.045	2.312	0.000	Signifikan
Penghargaan Ekstristik, Penghargaan Intristik Keterlibatan Kerja Karyawan -> Kesejahteraan Psikologis	0.467	0.501	0.029	2.471	0.003	Signifikan

### Pengaruh Penghargaan Ekstristik Terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil penelitian mengenai pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menunjukkan temuan yang signifikan berdasarkan analisis data yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kaya & Çenesiz, 2020), semakin banyak penghargaan yang diberikan, semakin termotivasi karyawan untuk Memberikan kinerja kerja yang optimal. Selanjutnya (Tang et al., 2021) kombinasi motivasi ekstrinsik dan intrinsik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan. Menurut studi lain oleh (Jiménez et al., 2022), setiap karyawan perlu memiliki etos kerja agar dapat terus produktif dan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas.

Implikasi temuan dalam penelitian membuktikan bahwa penghargaan ekstrinsik, seperti bonus kinerja atau insentif finansial, secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kampus. Karyawan yang menerima penghargaan ekstrinsik cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, motivasi intrinsik yang lebih kuat, dan perasaan positif yang lebih besar terhadap pekerjaan karyawan. Penghargaan ekstrinsik tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi. Penerimaan penghargaan ekstrinsik mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dan membantu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini berdampak positif pada kesejahteraan psikologis karyawan dengan mengurangi tingkat ketidakpuasan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Temuan ini menyoroti pentingnya manajemen yang efektif dalam merancang kebijakan penghargaan yang transparan dan adil. Implementasi strategi penghargaan yang baik dapat membantu mempertahankan bakat karyawan, meningkatkan retensi, dan membangun budaya kerja yang positif di kampus. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa penghargaan ekstrinsik memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kampus. Implementasi kebijakan penghargaan yang tepat dapat membawa manfaat signifikan bagi individu karyawan serta untuk keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan karyawan.

### **Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kesejahteraan Psikologis**

Pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kesejahteraan psikologis seseorang dapat sangat signifikan (Hameed et al., 2022)(Tang et al., 2021)(Jenkins et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa individu cenderung mendapatkan kepuasan dan motivasi intrinsik dari aktivitas yang karyawan nikmati atau dari pencapaian pribadi. Ini berarti bahwa penghargaan intrinsik seperti rasa pencapaian, otonomi dalam pekerjaan, dan rasa kompetensi berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Dan searah dengan peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam konteks organisasi. Ini menunjukkan bahwa memahami dan mengimplementasikan penghargaan intrinsik dapat memberikan manfaat besar bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Penghargaan intrinsik merujuk pada dorongan atau kepuasan yang seseorang dapatkan dari dalam dirinya sendiri, seperti rasa pencapaian pribadi, rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan, atau kepuasan dari aktivitas yang karyawan nikmati. Penghargaan ini berbeda dari penghargaan ekstrinsik, yang mencakup pujian, pengakuan, atau hadiah material dari orang lain. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa penghargaan intrinsik tidak selalu cukup untuk memenuhi semua kebutuhan atau motivasi seseorang. Kombinasi yang seimbang antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik seringkali dapat memberikan hasil yang optimal dalam hal kesejahteraan psikologis. Dengan memahami dan mengakui nilai dari penghargaan intrinsik, individu dapat mengembangkan kepuasan yang mendalam dan berkelanjutan dalam kehidupan karyawan, serta membangun fondasi yang kuat untuk kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menggambarkan bahwa penghargaan intrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis individu, dengan menyediakan sumber motivasi internal yang penting untuk kepuasan pribadi, pertumbuhan, dan kesejahteraan emosional yang lebih baik.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap Kesejahteraan Psikologis**

Penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap kesejahteraan psikologis telah menghasilkan beberapa temuan yang signifikan. Penelitian ini searah dengan hasil penelitian sebelumnya (Saleem et al., 2022)(Attiq et al., 2022)(Amor et al., 2021). Penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kedua aspek ini, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawan. Dan organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya penting bagi kinerja organisasi, tetapi juga memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja, seperti memberikan otonomi dalam pekerjaan, memfasilitasi pengembangan keterampilan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dapat menjadi langkah penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan melalui berbagai mekanisme, termasuk kepuasan kerja yang tinggi, motivasi yang kuat, perkembangan

pribadi, dan keseimbangan hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang mendukung keterlibatan kerja karyawan guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap Kesejahteraan Psikologis**

Hasil analisis menunjukkan penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, dan keterlibatan kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, Hal ini sejalan dengan penelitian (Nasib, 2021), semakin banyak penghargaan yang diberikan, semakin termotivasi karyawan untuk Memberikan kinerja kerja yang optimal. Selanjutnya (Ballian, 2020), kombinasi motivasi ekstrinsik dan intrinsik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan. Menurut studi lain oleh (Madhani, 2021), setiap karyawan perlu memiliki etos kerja agar dapat terus produktif dan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas. Peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam konteks organisasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kedua aspek ini, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawan karyawan.

Penghargaan ekstrinsik mencakup imbalan materi seperti bonus, promosi, atau pengakuan publik atas pencapaian kerja. Sementara itu, penghargaan intrinsik terkait dengan kepuasan yang didapat dari dalam, seperti rasa pencapaian pribadi, otonomi dalam pekerjaan, dan kepuasan melalui tantangan yang memuaskan. Kedua jenis penghargaan ini berinteraksi secara kompleks dengan keterlibatan kerja karyawan. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana karyawan merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan karyawan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan merasakan makna dalam pekerjaan karyawan. Dalam konteks kesejahteraan psikologis, penghargaan ekstrinsik dapat memberikan dorongan awal yang signifikan dan meningkatkan kepuasan jangka pendek. Namun, jika penghargaan ini tidak konsisten atau adil, dapat mengurangi motivasi intrinsik dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara negatif dalam jangka panjang. Sebaliknya, penghargaan intrinsik, yang memberikan kepuasan batin melalui rasa pencapaian dan otonomi, cenderung memiliki dampak yang lebih berkelanjutan terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan karyawan, mungkin karena penghargaan intrinsik yang karyawan alami, cenderung memiliki motivasi yang tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan kesejahteraan emosional yang lebih stabil. Keterlibatan kerja yang tinggi, yang sering kali didorong oleh penghargaan intrinsik dan dukungan organisasi terhadap pengembangan karyawan, juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan karyawan tidak hanya lebih puas dengan pekerjaan karyawan, tetapi juga lebih mampu mengatasi tantangan kerja dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan memahami interaksi kompleks antara penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, dan keterlibatan kerja, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga mendukung

pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan melalui karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan terlibat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan secara keseluruhan, kombinasi yang seimbang antara penghargaan ekstrinsik dan intrinsik, ditambah dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Organisasi perlu mengambil pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kedua jenis penghargaan ini diberikan secara adil dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi serta memberikan motivasi yang berkelanjutan kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi karyawan, sambil menjaga kesejahteraan psikologis yang optimal. Dengan demikian, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, tetapi juga mempromosikan kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan di antara anggota tim karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amor, A. M., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal, P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Attiq, S., Hamid, A. B. A., Khokhar, M. N., Shah, H. J., & Shahzad, A. (2022). “Wow! It’s Cool”: How Brand Coolness Affects the Customer Psychological Well-Being Through Brand Love and Brand Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923870>
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Banuari, N. S. P. P. A. T. E. N. R. A. D. S. O. P. E. M. T. A. H. N. M. B. G. A. R. M. A. D. P. N. (2023). *Bisnis Dasar Dan Etika Dalam Berbisnis*. MTU Press.
- Emmanuel, N., & Joseph, N. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i1.5>
- Hameed, I., Ijaz, M. U., & Sabharwal, M. (2022). The Impact of Human Resources Environment and Organizational Identification on Employees’ Psychological Well-Being. *Public Personnel Management*, 51(1), 71–96. <https://doi.org/10.1177/00910260211001397>
- Jenkins, M., Hogue Mackenzie, S., Hodge, K., Hargreaves, E. A., Calverley, J. R., & Lee, C. (2021). Physical Activity and Psychological Well-Being During the COVID-19 Lockdown: Relationships With Motivational Quality and Nature Contexts. *Frontiers in Sports and Active Living*, 3(February), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.637576>
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Jiménez, J. G., Rodríguez, M. M. L., & Rodríguez, A. E. C. (2022). Influence of Physical Exercise on Psychological Well-Being of Young Adults: A Quantitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074282>

- Kaya, Z., & Çenesiz, G. Z. (2020). The Predictor Roles Of Life-Satisfaction, And Intrinsic- Extrinsic Motivation On The Psychological Well-Being Of Pre- Service Teachers. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 7(4), 1370–1387. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/948>
- Khairani, R. D. V. N. J. B. E. Y. A. D. M. R. A. N. B. S. A. E. M. T. R. (2023). *Pemasaran Bisnis Era Digital*. CV. Media Sains Indonesia.
- Lee, Y., Kim, H. L., & Hyun, S. S. (2022). Efecto de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas en el desempeño del servicio después de la licencia parental. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 1–20.
- Madhani, P. M. (2021). Effective Rewards and Recognition Strategy: Enhancing Employee Engagement, Customer Retention and Company Performance. *The Journal of Total Rewards*, 29(2), 39–48. <https://ssrn.com/abstract=3672972>
- Nasib, D. M. P. P. N. S. H. (2021). Optimization of Student Loyalty through Rewards and Students ' Satisfaction as Intervening Variables. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 1730–1737. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1846> 1730
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Pradenas, D., Oyanedel, J. C., Costa, S. da, Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective well-being and its intrinsic and extrinsic motivational correlates in high performance executives: A study in Chilean managers empirically revisiting the bifactor model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158082>
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior. *Frontiers in Public Health*, 10(March), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>
- Tang, M., Wang, D., & Guerrien, A. (2021). The Contribution of Basic Psychological Need Satisfaction to Psychological Well-Being via Autonomous Motivation Among Older Adults: A Cross-Cultural Study in China and France. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734461>