E-ISSN: 3025-0994
Halaman 7214-7221
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh *Thriving At Work* Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Lingkungan Kerja Non-Fisik (LKNF) Sebagai Variabel Moderasi Pada Kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram

Risqy Nanda Alfareza[1], **Irwan Cahyadi**[2], **Susilo Talidobel**[3], **Kia Makiah**[4], **Baiq Dinna Widiyasti**[5]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora
e-mail: 2203010072@universitasbumigora.ac.id, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id*,susilotalidobel@universitasbumigora.ac.id *, kiamakiah@universitasbumigora.ac.id* baiqdinnawidiyasti@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Employee engagement merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya *employee engagement* dapat berdampak pada penurunan produktivitas, semangat kerja, dan kontribusi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram, masih ditemukan perbedaan tingkat *employee engagement* antar kolektor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *thriving at work* dan *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dengan lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel moderasi pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram.Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *thriving at work* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Namun, lingkungan kerja non-fisik tidak mampu memoderasi pengaruh *thriving at work* maupun *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi *employee engagement*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan *employee engagement* pada kolektor lebih dipengaruhi oleh penguatan *thriving at work* dan *self-efficacy* dibandingkan melalui peran lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel moderasi. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram dalam merancang strategi peningkatan *employee engagement*.

Kata Kunci: *Thriving at Work*, *Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Abstract

Employee engagement is an important factor that supports organizational success in achieving company objectives. Low employee engagement can lead to decreased productivity, work enthusiasm, and employee contributions. Based on observations of collectors at PT BFI Finance Mataram Branch, differences in the level of employee engagement were still identified among collectors. This study aims to analyze the effect of thriving at work and self-efficacy on employee engagement, with the non-physical work environment serving as a moderating variable among collectors at PT BFI Finance Mataram Branch. This study employed a quantitative approach using questionnaires as the primary data collection method. A saturated

sampling technique was applied, in which the entire population was included as the research sample. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that thriving at work and self-efficacy have a positive and significant effect on employee engagement. However, the non-physical work environment was not found to moderate the relationship between thriving at work and employee engagement, nor between self-efficacy and employee engagement. The R-Square value indicates that the research model has a reasonably good ability to explain the variation in employee engagement. These findings suggest that improving employee engagement among collectors is more strongly influenced by strengthening thriving at work and self-efficacy than by the moderating role of the non-physical work environment. This study provides implications for the development of human resource management theory and serves as a reference for PT BFI Finance Mataram Branch in designing strategies to enhance employee engagement.

Keywords: *Thriving at Work, Self-Efficacy, Employee Engagement, Non-Physical Work Environment.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, terutama pada industri jasa pembiayaan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kinerja karyawan [1]. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan memiliki karyawan yang produktif, adaptif, serta memiliki keterlibatan kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif [2]. *Employee engagement* merupakan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang mendorong karyawan bekerja dengan penuh antusiasme, bertanggung jawab, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan [3]. Pada PT BFI Finance Cabang Kota Mataram masih ditemukan perbedaan capaian kinerja antar kolektor meskipun memiliki sistem kerja dan target yang relatif sama, sehingga mengindikasikan adanya variasi tingkat *employee engagement*. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *employee engagement* adalah *thriving at work*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vitality*) dan pembelajaran (*learning*) dalam bekerja [4];[5]. Karyawan yang memiliki *thriving at work* cenderung memiliki energi positif dan dorongan untuk terus belajar sehingga lebih terlibat dalam pekerjaannya [6], meskipun [7] menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap *employee engagement* belum sepenuhnya konsisten, sedangkan [8] menemukan hubungan positif. Faktor lain yang diduga memengaruhi *employee engagement* adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugas sehingga mampu meningkatkan motivasi, ketekunan, serta performa kerja [9];[10], yang terbukti berpengaruh terhadap *employee engagement* [11], meskipun [12] memperoleh hasil yang berbeda. Selain faktor internal, lingkungan kerja non-fisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan kerja sama yang baik antar karyawan diperkirakan mampu mendukung terbentuknya *employee engagement* yang lebih tinggi [13];[14];[15]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *thriving at work* dan *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dengan lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel moderasi pada kolektor PT BFI Finance Cabang Kota Mataram.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 55 kolektor PT BFI Finance Cabang Kota Mataram dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Variabel penelitian meliputi *thriving at work* (X1) dan *self-efficacy* (X2) sebagai variabel independen, *employee engagement* (Y) sebagai variabel dependen, serta Lingkungan Kerja Non-Fisik (Z) sebagai variabel moderasi.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Thriving At Work	*Learning*, *Vitality*	Skala Likert
Self-Efficacy	Level (tingkat kesulitan), *Strength* (kekuatan keyakinan), *Generality* (generalisasi kemampuan)	Skala Likert
Employee Engagement	Vigor, Dedication, Absorption	Skala Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja yang harmonis, Komunikasi, Kerja sama.	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. *Outer Model*

Tahapan *outer model* dalam penelitian ini meliputi:

Convergent validity dinilai berdasarkan nilai loading factor. Suatu indikator dianggap memenuhi syarat jika memiliki nilai loading factor > 0,70.

Tabel 3.1 *Convergent Validity*

Kode	Nilai *Cross-Loading Factor*	Keterangan
X1.1	0,757	Valid
X1.2	0,771	Valid
X1.3	0,761	Valid
X1.4	0,748	Valid
X1.5	0,747	Valid
X1.6	0,797	Valid
X2.1	0,746	Valid
X2.2	0,762	Valid
X2.3	0,756	Valid
X2.4	0,776	Valid
X2.5	0,759	Valid
X2.6	0,784	Valid
Y.1	0,775	Valid
Y.2	0,729	Valid
Y.3	0,773	Valid
Y.4	0,744	Valid
Y.5	0,791	Valid
Y.6	0,736	Valid
Y.7	0,763	Valid
Y.8	0,744	Valid
Y.9	0,743	Valid
Z.1	0,743	Valid
Z.2	0,750	Valid
Z.3	0,753	Valid
Z.4	0,894	Valid

Kode	Nilai *Cross-Loading Factor*	Keterangan
Z.5	0,768	Valid
Z.6	0,766	Valid

Berdasarkan tabel *Convergent Validity,* nilai *outer loading* pada seluruh item variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3.2 *Discriminant Validity*

Variabel	AVE (*Average Variance Extracted*)
Lingkungan Kerja Non Fisik (Z)	0,607*
Employee Engagement (Y)	0,571*
Thriving At Work (X_1)	0,581*
Self-Efficacy (X_2)	0,584*

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity,* nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam model penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity.*

Tabel 3.3 *Composite Realibility*

Variabel	*Composite Reliability*	Hasil
Employee Engagement (Y)	0,923	Reliabel
Thriving At Work (X_1)	0,893	Reliabel
Self-Efficacy (X_2)	0,894	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,902	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian realibiltas, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (rho_c) untuk semua variabel berada di atas 0,70, serta nilai AVE berada di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

3.2. *Inner Model*

Setelah tahapan evaluasi model pengukuran diselesaikan, analisis dilanjutkan pada pengujian model struktural. Evaluasi model struktural dilakukan untuk menelaah pola hubungan antar konstruk dalam model penelitian, menguji signifikansi pengaruh antarvariabel, serta menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan melalui nilai *R-square*.

Tabel 3.4 Nilai R-Square

Variabel	***R-Square***
Employee Engagement	0,450

R-Square pada variabel *employee engagement* sebesar 0,450. Hal ini berarti bahwa sebesar 45% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *thriving at work*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang

(*moderate*), sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variabel dependen.

3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai T-Statistik. Jika nilai T-Statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-Tabel, berarti hipotesis terdukung. Berikutnya selain membandingkan nilai T-Tabel dan T-Statistik, hipotesis terdukung juga dapat dibuktikan dengan melihat P Value dari masing-masing hubungan antar variabel. Apabila nilai P Value lebih rendah dari Alpha 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima.

Tabel 3.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Nilai Koefisien	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Thriving At Work -> *Employee Engagement*	0,361	3,107	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan (H1 diterima)
Self-Efficacy -> *Employee Engagement*	0,466	4,699	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan (H2 diterima)
Lingkungan Kerja Non Fisik -> *Thriving At Work* -> *Employee Engagement*	-0,170	0,956	0,170	Lingkungan kerja non fisik tidak mampu memoderasi pengaruh *thriving at work* terhadap *employee engagement* (H3 ditolak)
Lingkungan Kerja Non Fisik -> *Self-Efficacy* -> *Employee Engagement*	0,026	0,156	0,438	Lingkungan kerja non fisik tidak mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* (H4 ditolak)

Pengujian Hipotesis 1: *Thriving at Work* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,361, nilai *t-statistic* sebesar 3,107 dan nilai *p value* sebesar 0,001 yang berada di bawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa *thriving at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram (Hipotesis 1 diterima). Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila *thriving at work* semakin meningkat maka *employee engagement* pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram akan mengalami peningkatan.

Selain didukung oleh hasil uji hipotesis, temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel *thriving at work*. Berdasarkan distribusi jawaban responden, item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu berusaha mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan saya" dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, indikator *learning* memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram memiliki kemauan yang kuat untuk terus belajar, meningkatkan pengetahuan, serta mengembangkan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa proses pembelajaran menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk *thriving at work* pada karyawan.

Pengujian Hipotesis 2: *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,466, nilai *t-statistic* sebesar 4,699 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berada di bawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram (Hipotesis 2 diterima). Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan *employee engagement*, dimana apabila *self-efficacy* semakin meningkat maka *employee engagement* pada kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika *self-efficacy* menurun maka *employee engagement* juga akan mengalami penurunan.

Selain didukung oleh hasil uji hipotesis, temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel *self-efficacy*. Berdasarkan distribusi jawaban responden, item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya tetap percaya diri dalam situasi kerja yang berbeda-beda" dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, indikator keyakinan menghadapi berbagai situasi kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja dan tetap yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk *self-efficacy* pada karyawan.

Pengujian Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Non Fisik Memoderasi Pengaruh *Thriving at Work* terhadap *Employee Engagement* pada Kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,170, nilai *t-statistic* sebesar 0,965 dan nilai *p-value* sebesar 0,170 yang berada di atas nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel moderasi terhadap hubungan pengaruh *thriving at work* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram (Hipotesis 3 ditolak). Meskipun koefisien interaksi bernilai negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga tidak dapat diartikan bahwa LKNF memperlemah hubungan antara *thriving at work* dan *employee engagement*. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya Lingkungan Kerja Non-Fisik tidak memberikan perubahan yang bermakna terhadap hubungan antara *thriving at work* dan *employee engagement*, sehingga variabel ini tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Selain didukung oleh hasil uji hipotesis, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja di PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram telah berjalan dengan baik. Namun demikian, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik tersebut belum mampu memperkuat hubungan antara *thriving at work* terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang berasal dari dalam diri individu dibandingkan oleh kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis 4: Lingkungan Kerja Non Fisik Memoderasi Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Kolektor PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,026, nilai *t-statistic* sebesar 0,156 dan nilai *p-value* sebesar 0,438 yang berada di atas nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel

moderasi terhadap hubungan pengaruh *self-efficacy terhadap employee engagement* pada karyawan PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram (Hipotesis 4 ditolak). Pengaruh positif namun tidak signifikan ini memberi arti bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mampu memperkuat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, tinggi rendahnya lingkungan kerja non fisik tidak memberikan perubahan yang berarti dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement*, sehingga variabel ini tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Selain didukung oleh hasil uji hipotesis, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja di PT BFI *Finance* Cabang Kota Mataram telah berjalan dengan baik. Namun demikian, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik tersebut belum mampu memperkuat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri dibandingkan oleh kondisi hubungan sosial di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Thriving at Work* dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT BFI Finance Cabang Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja, energi positif, serta keinginan karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya juga berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja, dimana karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih termotivasi, tidak mudah menyerah, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan *employee engagement* secara keseluruhan.

Lingkungan kerja non fisik tidak mampu berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, maupun suasana psikologis kerja, tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *thriving at work* dan *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik tidak menyebabkan perubahan yang berarti terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal karyawan dibandingkan faktor eksternal, sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan pengembangan aspek individu seperti peningkatan kepercayaan diri, motivasi, serta semangat belajar karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Azmi, N., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2023). *Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang*. *5*.

[2] Sari, L., & Muhtadi, R. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*. *1*(2), 27–35.

[3] Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, *13*(2), 97. Https://Doi.Org/10.19184/Bisma.V13i2.9864

[4] Markus Idulfilastri, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Mediasi Thriving Dan Flourishing. *Versi Cetak)*, *7*(1), 57–65. Https://Doi.Org/10.24912

[5] Barokah, R. A., Amin, D. S., Supriatna, I., Rahman, N. L., & Ridwansyah, F. (2022). Pengaruh Thriving At Work Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Publik Kantor Desa Cibenda, Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung

Barat. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(8), 3070–3076. Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V5i8.812

[6] Pytaloka, A. D., Idulfilastri, R. M., Tarumanagara, U., Pytaloka, A. D., & Idulfilastri, R. M. (2025). *Jurnal Locus : Penelitian & Pengabdian Thriving At Work In The Ai Era Busy To Productive : Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance Di Era Ai*. *4*(11), 10874–10889.

[7] Wang, J. (2023). *Effects Of Thriving At Work On Employees ' Family Role Performance : A Moderated Mediation Model*. *March*. Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2023.1079201

[8] Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving At Work-A Diary Study. *Journal Of Organizational Behavior*, *33*(4), 468–487. Https://Doi.Org/10.1002/Job.763

[9] Subaidi, A. (2016). Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika. *∑Igma*, *1*(2), 64–68.

[10] Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 61–77. Https://Doi.Org/10.55606/Jurimbik.V2i3.255

[11] Trilolita, V., Ardi, P., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja*.

[12] Affandi, A. R. (2023). *Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life*. *11*(2), 186–193.

[13] Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Parking Business Di Pt . X The Correlation Non Physical Work Environment With Employee Engagement In Employees Parking Business At Pt . X*. *3*(3), 221–229.

[14] Satwika, P. A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, *22*(1), 1–7.

[15] Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Hanil Indonesia*. *2*(1), 83–92.

Ary, D., Jacobs, L.C. & Razavieh, A. 1976. *Pengantar Penelitian Pendidikan.* Terjemahan Oleh Arief Furchan. 1982. Surabaya: Usaha Nasional

Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinneka Cipta

Jawa Pos. 22 April 2008. *Wanita Kelas Bawah Lebih Mandiri*, Hlm. 3

Kansil, C.L. 2002. Orientasi Baru Penyelenggaraan Pendidikan Program Profesional Dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Idustri. *Transpor*, XX(4): 54-5 (4): 57-61

Kumaidi. 2005. Pengukuran Bekal Awal Belajar Dan Pengembangan Tesnya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5, No. 4,

Kuntoro, T. 2006. *Pengembangan Kurikulum Pelatihan Magang Di STM Nasional Semarang: Suatu Studi Berdasarkan Dunia Usaha.* Tesis Tidak Diterbitkan. Semarang: PPS UNNES

Pitunov, B. 13 Desember 2007. Sekolah Unggulan Ataukah Sekolah Pengunggulan ? *Majapahit Pos*, Hlm. 4 & 11

Waseso, M.G. 2001. *Isi Dan Format Jurnal Ilmiah*. Makalah Disajikan Dalam Seminar Lokakarya Penulisan Artikel Dan Pengelolaan Jurnal Ilmiah, Universitas Lambungmangkurat, 9-11Agustus