

# HUBUNGAN *SELF ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT KABINET

Achmad Febri Arifin

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I

## Abstrak

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan *self esteem* dengan *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan *self esteem* dengan *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet. Penelitian ini dilakukan kepada para pegawai yang bekerja di Deputy Perekonomian Kantor Sekretariat Kabinet yang berjumlah 47 orang. Pengambilan data dilakukan dengan skala *work engagement* yang terdiri dari 25 aitem valid dan skala *self esteem* yang terdiri dari 21 aitem valid. Analisis data menggunakan metode korelasi *bivariat*. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi variabel *self esteem* dan *work engagement* sebesar  $r_{xy} = 0,814$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang kuat dengan arah positif antara *self esteem* dengan *work engagement* pada pegawai, berarti semakin tinggi *self esteem* pegawai maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet.

**Keywords :** *work engagement, self esteem*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sekretariat Kabinet adalah lembaga pemerintah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sekretariat Kabinet melaksanakan fungsi atau tugas negara yang menuntut kesempurnaan kinerja serta tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pegawai yang mempunyai pengabdian dan *work engagement* yang baik.

*Work engagement* dapat ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya faktor lingkungan seperti rekan kerja serta kondisi tempat pegawai bekerja, dan faktor individu sendiri atau faktor sumber daya manusia yang disebut dengan *personal resources*, yang terdiri dari *self-efficacy*, *self esteem*, dan optimisme. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah salah

satu variabel dari *personal resources* yaitu *self esteem* dalam hubungannya dengan *work engagement*.

Hubungan antara *work engagement* dengan *self esteem* tersebut ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sorbaji, Mesar dan Karkoulian (2011, dalam Putu Saroyeni Piartini, 2011:7) bahwa kelompok pegawai yang memiliki skor *self esteem* tinggi melaporkan tingkat keterikatan pada pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok pegawai yang melaporkan *self esteem* yang lebih rendah. Temuan ini menjadi pedoman bagi manajemen bahwa dengan merekrut individu yang mempunyai tingkat *self esteem* relatif tinggi berpeluang mencapai kinerja individu atau unit kerja yang lebih tinggi.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara *Self Esteem* dengan *Work Engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengetahui hubungan *Self Esteem* dengan *Work Engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Work Engagement**

#### **1. Pengertian Work Engagement**

*Engagement* merupakan komitmen secara emosional dan intelektual kepada sebuah organisasi (Baumruk, 2004, dalam Kular *et al.*, 2008:3) dan sejumlah upaya penuh yang ditunjukkan oleh pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan (Frank *et al.*, 2004, dalam Kular *et al.*, 2008:3). Menurut Lockwood (2007:2), *work engagement* merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, yang ditunjukkan dengan sejauh mana pegawai dapat memegang komitmen terhadap organisasi, seberapa keras pegawai bekerja dan seberapa lama pegawai dapat bertahan sebagai bukti komitmen tersebut.

Wellins dan Concelman (2007, dalam Thomas, 2011:15) mendefinisikan *engagement* sebagai kekuatan ilusif yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi dapat berupa komitmen terhadap organisasi, usaha yang lebih, rasa mempunyai pekerjaan dan kebanggaan, serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebelumnya, Khan (1990, dalam Thomas, 2011:16) mendefinisikan *engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi untuk kepentingan tempat kerja dengan melibatkan kemampuan kognitif, emosional, dan fisik dari setiap anggota organisasi selama bekerja.

Berdasarkan definisi di atas, *work engagement* adalah sebuah komitmen yang dimiliki seorang pegawai untuk terlibat secara penuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Pegawai menemukan arti dalam bekerja, bangga karena telah menjadi bagian dari organisasi, dan bekerja dengan usaha penuh untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai *work engagement*, akan dijelaskan lebih dulu tentang teori yang berhubungan dengan *work engagement*, yaitu teori *Job Demands-Resources* (JD-R).

#### **2. Teori Job Demands and Resources**

*Job Demands-Resources* (JD-R) merupakan sebuah teori yang menggambarkan penyebab munculnya *engagement*. Sesuai pendapat Demerouti *et al.*, (2001, dalam Deese, 2009:6) bahwa teori *Job Demands-Resources* menjelaskan mengenai dua proses berbeda yang dapat menimbulkan *burnout* dan *engagement*, yaitu *job demands* dan *job resources*.

*Job demands* adalah segala aspek dari pekerjaan yang menuntut perubahan atau usaha penuh dari seorang pegawai, dan hal ini dapat menyebabkan timbulnya *burnout*. *Burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa lelah secara emosional, sehingga kemampuan yang dimiliki menjadi berkurang, dan kinerja

serta produktivitas kerja menjadi rendah (Halbesleben dan Buckley, 2004, dalam Deese, 2009:6). *Burnout* dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan kemungkinan seseorang untuk meninggalkan organisasi.

Sementara *resources* adalah segala aspek dari pekerjaan yang dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau memungkinkan adanya pengembangan pribadi pegawai (Demerouti *et al.*, 2001, dalam Deese, 2009:6). Dalam konteks yang lebih luas, Hobfoll (1989, dalam Deese, 2009:6) menjelaskan bahwa *resources* adalah objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang ada pada seorang pegawai. *Resources* dapat menimbulkan *engagement* melalui proses motivasi, dan mampu mencegah pegawai dari efek tuntutan kerja yaitu *burnout*.

Schaufeli dan Bakker (2004, dalam Xanthopoulou *et al.*, 2007:122) juga menjelaskan bahwa berdasarkan proses motivasi, dengan adanya *resources* akan dapat menimbulkan komitmen organisasi dan *work engagement*. Di mana *resources* terdiri atas tiga komponen, yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan optimisme (Xanthopoulou *et al.*, 2007:124).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut Lockwood (2007:2) *engagement* merupakan sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi dalam organisasi, gaya manajerial yang menimbulkan kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi organisasi itu sendiri.

Selain itu, *work engagement* juga sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia atau *personal resources* (Hobfoll, 1989, dalam Xanthopoulou *et al.*, 2009:236). *Personal resources* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai suatu tujuan, melindungi diri dari ancaman psikologis, dan mendorong perkembangan kepribadian pada individu (Hobfoll *et al.*, 2003, dalam Xanthopoulou *et al.*, 2009:236).

*Personal resources* adalah evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan dengan baik (Hobfoll *et al.*, 2003, dalam Bakker, 2009:14). Hobfoll (2002, dalam Xanthopoulou *et al.*, 2009:236) juga berpendapat bahwa *personal resources* (*self-efficacy*, *self esteem*, dan optimisme) mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kemampuan psikologis individu secara umum dan terhadap kemampuan untuk menjalin hubungan kerja secara khusus.

### **4. Aspek-Aspek *Work Engagement***

Khan (1990, dalam Kular *et al.*, 2008:3) menyebutkan bahwa dalam mengukur *work engagement* dapat dilihat dari beberapa aspek yang ada pada pegawai, yaitu:

- a. Aspek fisik, mencakup energi fisik yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk mencapai peran dalam suatu pekerjaan.
- b. Aspek kognitif, ditunjukkan dengan rasa percaya pegawai kepada organisasi, di mana rasa percaya tersebut mempengaruhi kondisi bekerja pegawai.
- c. Aspek Emosi, ditunjukkan dengan bagaimana pegawai memandang dan berperilaku, baik

positif maupun negatif, kepada organisasi dan suatu pekerjaan.

Selain itu, Schaufeli *et al.* (2002, dalam Antonison, 2010:37) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan hal yang positif, yang memuaskan, dan terkait dengan keadaan pikiran seseorang, di mana hal tersebut dapat ditandai dengan tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. *Vigor*, ditunjukkan dengan tingkat energi atau semangat yang tinggi, kesediaan untuk menginvestasikan energi yang dimiliki untuk pekerjaan, dan mempunyai ketekunan saat menghadapi situasi yang sulit.
- b. *Dedication*, ditunjukkan dengan kesediaan terlibat secara mendalam pada suatu pekerjaan, merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan, serta selalu merasa tertantang dengan pekerjaan.
- c. *Absorption*, ditunjukkan dengan konsentrasi tinggi dalam bekerja, sehingga merasa waktu cepat berlalu saat sedang bekerja, serta merasa enggan meninggalkan pekerjaan.

## **5. Ciri-Ciri Pegawai Dengan Tingkat *Work Engagement* Tinggi**

Menurut Bakker (2009:13) pegawai dengan tingkat *work engagement* tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Merespon baik terhadap tuntutan lingkungan.
- b. Mobilitas tinggi.
- c. Cepat beradaptasi pada lingkungan baru.
- d. Mudah beralih di antara beberapa kegiatan.
- e. Tidak mempunyai kecenderungan untuk stres secara emosi seperti ketakutan, depresi, dan frustrasi.
- f. Mempunyai sifat periang, ramah, dan aktif (terbuka).

## **B. *Self Esteem***

### **1. Pengertian *Self Esteem***

*Self esteem* secara umum diartikan sebagai sebuah dimensi evaluatif dari konsep diri yang merupakan bagian dari psikologis evaluasi diri dalam skala dengan rentang dari positif (konsep diri yang kuat) sampai negatif (rendah diri) (Synder dan Lopez, 2005:135). Sejalan dengan pendapat Weiten dan Lloyd (2000:138) bahwa *self esteem* mengacu pada penilaian secara keseluruhan pada diri individu dan merupakan bagian evaluatif dari konsep diri, di mana 'konsep diri yang positif' sering kali disamakan dengan *self esteem*.

*Self esteem* menggambarkan keputusan yang diambil individu secara implisit atas kemampuan mengatasi tantangan-tantangan kehidupan untuk memahami dan menguasai masalah-masalah yang ada dan hak individu menikmati kebahagiaan (menghormati serta mendukung keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan). *Self esteem* adalah apa yang *saya* pikirkan dan rasakan tentang diri saya sendiri, bukanlah apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain tentang siapa saya sebenarnya (Branden, 1999:5-7).

Jadi, dapat disimpulkan *self esteem* adalah evaluasi diri individu berupa *personal judgement* mengenai penilaian baik positif maupun negatif terhadap diri sendiri.

### **2. Aspek-Aspek *Self Esteem***

Branden (1999:5) berpendapat bahwa *self esteem* mempunyai dua aspek, yaitu perasaan kompetensi pribadi dan perasaan nilai pribadi. Dengan kata lain, *self esteem* merupakan perpaduan antara kepercayaan diri

(*self confidence*) dengan penghormatan diri (*self respect*).

Menurut Buss (1995, dalam Retno Puspito Sari *et al.*, 2006:15), *self esteem* terbagi dalam dua aspek yaitu:

- a. Aspek percaya diri, terdiri atas komponen penampilan (*appearance*), kemampuan (*ability*), prestasi (*performance*), dan kekuatan (*power*).
- b. Aspek kecintaan pada diri (*self-love*), terdiri atas tiga komponen, yaitu penghargaan sosial (*social rewards*), pengalaman (*vicariousness*) dan moral (*morality*).

Selain itu, Coopersmith (Reynolds dan Fletcher-Jansen, 2007 dalam Lilim Halimah dan Faya Noorhalia Elcamila, 2010:190) merangkum 4 aspek yang terkandung dalam *self esteem*, sebagai berikut:

- a. *Power* (kekuasaan), yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangan dari pendapat atau pikiran dan kebenaran.
- b. *Significance* (keberartian) menunjukkan adanya kepedulian, perhatian dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda adanya penerimaan serta popularitas pada individu. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, serta kesukaan orang lain terhadap individu.
- c. *Virtue* (kebijaksanaan), ditunjukkan dengan ketaatan mengikuti standar moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi

tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral dan agama.

- d. *Competence* (kemampuan), yaitu kemampuan untuk berhasil memenuhi tuntutan prestasi. Ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

### C. Keterkaitan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bakker (2009:28) diperoleh hasil bahwa pegawai yang memiliki skor tinggi dalam optimisme, *self efficacy*, daya tahan, dan *self esteem*, secara umum lebih terlibat dalam pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mauno *et al.* (2007, dalam Xanthopoulou *et al.*, 2009:235) yang menyatakan bahwa *personal resources* seperti *self efficacy* dan *self esteem* mempunyai hubungan terhadap tingkat *work engagement*.

Janssen, *et al.*, (1999, dalam Putu Saroyeni Piartrini, 2011:7) secara lebih spesifik melaporkan hubungan yang positif antara *self esteem* dengan keterikatan pegawai pada pekerjaan. Hobfoll (1989, dalam Deese, 2009:41) juga melakukan sebuah penelitian yang disebut Teori Konservasi Sumber Daya. Penelitian mengenai *self esteem* sebagai sebuah *personal resources* tersebut menegaskan bahwa pegawai yang mempunyai sumber daya stabil akan menginvestasikan sumber daya demi keuntungan masa depan. Oleh karena itu, pegawai dengan tingkat *self esteem* tinggi akan bekerja dengan mempertahankan usaha dan semangat yang membentuk *work engagement*.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan konsep teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ha : Ada hubungan antara *Self Esteem* dengan *Work Engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel bebas (IV) dan variabel terikat (DV) dalam penelitian ini yaitu:

Variabel bebas (IV) : *Self esteem*

Variabel terikat (DV) : *Work engagement*

#### **B. Definisi Operasional**

Secara operasional variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. *Work engagement* adalah sebuah komitmen yang dimiliki seorang pegawai untuk terlibat secara penuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, dalam organisasi tempat pegawai bekerja yang diukur dengan skala *work engagement* yang terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
2. *Self esteem* adalah evaluasi diri individu berupa *personal judgement* mengenai penilaian baik positif maupun negatif terhadap diri sendiri yang diukur dengan skala *self esteem* yang terdiri dari dua aspek, yaitu aspek percaya diri dan aspek kecintaan pada diri (*self-love*).

#### **C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah para pegawai di Deputi

Perekonomian Kantor Sekretariat Kabinet yang berjumlah 47 orang.

##### **2. Metode Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:68). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *work engagement* yang disusun berdasarkan teori Schaufeli *et al.* (2002, dalam Antonison, 2010:37) yang menyatakan *work engagement* ditandai dengan tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dan skala *self esteem* disusun berdasarkan teori Buss (1995, dalam Retno Puspito Sari *et al.*, 2006:15), *self esteem* terbagi dalam dua aspek yaitu aspek percaya diri dan aspek kecintaan pada diri (*self-love*).

Setiap pernyataan dalam skala *work engagement* dan skala *self esteem* terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, di mana setiap pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban menurut skala Likert yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dan hipotesis dari penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *self esteem* dengan *work*

*engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet. Sesuai dengan tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis *bivariat*.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### A. Kegiatan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 Januari 2013 di Deputy Perekonomian Kantor Sekretariat Kabinet Lantai 3 Jl. Veteran No. 17-18 Jakarta Pusat (10110) yang berpopulasi sebanyak 47 orang pegawai.

### B. Hasil Analisis Data Penelitian

Dari skala *work engagement* yang terdiri atas 36 aitem diperoleh 25 aitem yang valid dan 11 aitem yang gugur dengan kriteria  $r_{it} > r_{krit}$  (0,3) dan indeks validitas berkisar antara 0,347 – 0,650. Sementara pada skala *self esteem* yang terdiri dari 28 aitem diperoleh 21 aitem valid dan 7 aitem gugur dengan kriteria  $r_{it} > r_{krit}$  dan indeks validitas berkisar antara 0,319 – 0,769.

Selanjutnya dari 25 aitem skala *work engagement* yang valid diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,895. Berdasarkan pada kaidah reliabilitas baku Guilford-Fruchter (Kuncono Teguh, 2005:27), skala *work engagement* tersebut memenuhi kualitas alat ukur yang reliabel. Sementara dari 21 aitem skala *self esteem* yang valid diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,907 dan skala tersebut memenuhi kualitas alat ukur yang sangat reliabel.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *bivariat* dan diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,814$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara *self esteem* dengan *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet.

Dalam penelitian ini juga dilakukan uji normalitas dan kategorisasi pada masing-masing distribusi terkumpul dari setiap skala. Karena sample dalam penelitian ini berjumlah 47 orang, maka uji normalitas yang digunakan adalah *Shapiro Wilk*. Pada skala *work engagement* nilai  $p = 0,579$  dan pada skala *self esteem* diperoleh nilai  $p = 0,686$ , maka dapat dikatakan bahwa sample berasal dari populasi berdistribusi normal. Kemudian untuk kategorisasi dapat diketahui bahwa kecenderungan *work engagement* berada pada kategori sedang dengan skor temuan 100,85. Begitu pula *self esteem* berada pada kategori sedang dengan skor temuan 85,94.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.00 *for Windows* terdapat koefisien korelasi sebesar 0,814, hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat dengan arah positif antara *self esteem* dengan *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh pegawai Kantor Sekretariat Kabinet, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement*-nya.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran Teoritis

- a. Penelitian ini memperkaya khasanah ilmu psikologi khususnya bidang

psikologi industri dan organisasi serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

- b. Memperhatikan bahwa kontribusi dari variabel masih dapat diperluas, maka peneliti yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian, hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya *work engagement*, seperti *self efficacy* atau optimisme.
- c. Penelitian ini dilakukan kepada populasi subjek sebanyak 47 orang, peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan jumlah populasi yang lebih banyak agar dapat mengetahui perbandingannya.

## 2. Saran Praktis

- a. Mengingat *work engagement* pegawai yang sudah baik, maka disarankan untuk mempertahankan tingkat *self esteem* para pegawai dengan cara instansi tetap menjalankan interaksi dengan para pegawai, memperhatikan sistem kerja para pegawai, sistem kompensasi serta kondisi lingkungan tempat kerja, agar pegawai merasa nyaman dan senang dalam meningkatkan hasil kerja.
- b. *Work engagement* pegawai sudah tergolong baik, untuk itu perlu ditumbuhkembangkan motivasi dengan memberikan ekstra kompensasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi guna meningkatkan *self esteem* yang lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Antonison, Mark. (2010). *Evaluation of Work Engagement As A Measure of Psychological Well-Being From Work Motivation*. A Dissertation, University of Alabama.
- Bakker, Arnold B. (2009). *Building Engagement In the Workplace*. Netherlands: Erasmus University Rotterdam.
- Branden, Nathaniel. (1999). *Kiat Jitu Meningkatkan Harga Diri*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Deese, Marilyn Nicole. (2009). *Testing An Extention of The Job Demands-Resources Model: The Addition of Personal Resources As Mediators To The Resources-Engagement Relationship*. A Thesis, Clemson University.
- Kular, Sandeep, Mark Gatenby, Chris Rees, Emma Soane, & Katie Truss. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. London: Kingston University.
- Kuncono Teguh. (2005). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Fakultas Psikologi.
- Lilim Halimah & Faya Noorhalia Elcamila. (2010). Self Esteem dan Relasi Interpersonal Penyandang Tuna Rungu di Lembaga Deaf'N Dumb. *Humanitas* 7 (2), 185-201.
- Lockwood, Nancy R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. Virginia: SHRM Research Department.
- Putu Saroyeni Piartrini. (2011). Keterikatan Karyawan Merupakan Alternatif, Ketika Kepuasan Kerja dan Komitmen Tidak



- Cukup Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Piramida Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol.7 No.1. (Online).<http://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/3008/2166> diakses tanggal 26 September 2012.
- Retno Puspito Sari, Tri Rejeki A., & Achmad Mujab M. (2006). Pengungkapan Diri Mahasiswa Tahun Pertama Universitas Diponegoro Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 3 (2), 11-25.
- Snyder, C.R., & Shane J. Lopez. (2005). *Handbook of positive Psychology*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, Elizabeth Ann. (2011). *Personality Characteristics and Behavioral Outcomes Associated With Engagement In Work-Related Roles*. A Dissertation, Alliant International University.
- Weiten, Wayne & Margaret A. Lloyd. (2000). *Psychology Applied To Modern Life: Adjustment At The Turn of The Century (6<sup>th</sup> Ed.)*.USA: Wadsworth Thomson Learning.
- Xanthopoulou, Despoina, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, & Wilmar B. Schaufeli. (2007). The Role of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management* 14 (2), 121-141.
- \_\_\_\_\_. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior* 74, 235-244.