

HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI DINAS “X”

Debby Aulia Herlina

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. debby.17010664001@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Pegawai negeri dari suatu instansi pemerintah memiliki banyak tugas dan tanggung jawab sehingga setiap instansi tentunya mengharapkan pegawai memiliki sikap *work engagement* terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 70 pegawai dengan rincian 30 pegawai sebagai uji coba skala dan 40 pegawai sebagai penelitian yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* dan *self-esteem*. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan bantuan SPSS versi 25.00 for windows dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05 (< 0,05) diperoleh nilai *person correlation* (*r*) sebesar 0,918 ($r=0,918$) yang mengartikan terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* dengan *work engagement*. Hasil uji korelasi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement*, sehingga apabila nilai skor *self-esteem* tinggi maka akan diikuti oleh peningkatan skor *work engagement* begitupun sebaliknya jika skor *self-esteem* rendah maka juga diikuti oleh rendahnya skor *work engagement*.

Kata Kunci: *Work engagement, Self-esteem, Pegawai*

Abstract

Public servants from a government institution have many duties and responsibilities so that each agency certainly expects employees to have a work engagement attitude towards their work. This research aims to find out the relationship between self-esteem and work engagement in "X" service employees. Research methods used in the form of quantitative research. Sampling techniques in the form of saturated samples with a population of 70 employees with details of 30 employees as a scale trial and 40 employees as actual research. This study uses scale work engagement and self-esteem. The data analysis technique in this study used the product moment correlation with the help of SPSS version 25.00 for windows with a significant value of 0.000 the value was less than 0.05 (< 0.05), the person correlation value (r) was 0.918 (r = 0.918) which it means that there is a positive relationship between self-esteem and work engagement. The results of this correlation test indicate that there is a positive and significant relationship between self-esteem and work engagement, so that if the self-esteem score is high it will be followed by an increase in work engagement scores and vice versa if the self-esteem score is low then it is followed by a low work score engagement.

Keywords: *Work engagement, Self-esteem, Employee*

PENDAHULUAN

Pegawai negeri menjadi satu dari sekian profesi yang banyak diminati di Indonesia. Pegawai negeri diatur dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang kepegawaian pasal 1 bab 1 menyebutkan bahwa pegawai negeri merupakan setiap warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menjadi pegawai negeri dari suatu instansi pemerintah tentunya memiliki banyak tugas dan tanggung jawab sehingga diharuskan pegawai dapat memiliki ketahanan mental dalam menghadapi beban

kerja yang tinggi, tetap semangat dalam berbagai situasi serta memberikan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Purnaya, 2016) dengan kata lain suatu instansi pemerintah mengharapkan pegawai memiliki produktivitas terhadap pekerjaan. Salah satu instansi pemerintah yang mementingkan produktivitas pegawainya adalah Dinas “X”.

Dinas “X” secara umum memiliki karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dinas “X” memiliki tugas pokok untuk membantu pemerintah dalam urusan kepemudaan dan olahraga. Dinas “X” berfungsi dalam penyusunan rencana kerja,

perumusan kebijakan, pemberdayaan, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan urusan pemerintah di bidang kepemudaan dan olahraga. Dinas “X” memiliki beberapa bidang dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Salah satu bidang yang cukup penting yaitu bidang keolahragaan. Bidang ini membawahi tiga seksi, yaitu : Seksi olahraga rekreasi, seksi olahraga pendidikan dan prestasi serta seksi olahraga khusus.

Bidang ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup banyak ditambah lagi bidang ini melayani masyarakat secara langsung. Adapun tugas pegawai dalam bidang ini diantaranya merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan yang telah dibuat lalu mengkoordinasikan hingga mengatur pelayanan olahraga secara bertahap dan berkesinambungan agar sesuai dengan target dan harapan atasan maupun masyarakat. Banyaknya tugas dan tanggung jawab pegawai mengharuskan pegawai memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja (Suryanto, 2012). Purnaya (2016) melihat bahwa agar suatu instansi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, penting bagi instansi untuk memiliki pegawai dengan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Dedikasi merupakan salah satu aspek dari *work engagement* yang mengacu pada tingkat keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan ditandai dengan munculnya rasa antusias terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai inspirasi serta menyukai tantangan dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010)

Work engagement membuat produktivitas karyawan semakin meningkat hal ini sesuai dengan pendapat Hanaysah (2016) menyebutkan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan *work engagement* dimana pegawai yang memiliki *engagement* dapat terlihat dalam perilaku, kognisi, emosi dan psikologisnya sehingga dengan adanya *work engagement* pegawai dapat menikmati pekerjaannya, merasa pekerjaan suatu hal yang berharga dan menumbuhkan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Bakker (2017) menyebutkan pegawai yang memiliki *work engagement* cenderung lebih produktif, memiliki kemauan tinggi untuk bekerja, terbuka dan mudah beradaptasi dengan hal baru. Bakker dan Leiter (2010) juga menambahkan dengan adanya *work engagement* pegawai lebih memiliki perasaan bahagia serta lebih menikmati pekerjaan tanpa adanya tekanan ataupun paksaan.

Work engagement diyakini memberikan dampak lainnya seperti meningkatkan kinerja, retensi karyawan, profitabilitas dan kepuasan kerja (Baumruk, 2004), dampak positif tersebut menggambarkan bahwa *work engagement* dapat membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan serta perusahaan tempatnya bekerja sehingga memperkecil kemungkinan bagi perusahaan untuk

kehilangan karyawan yang memiliki potensi tinggi. Pendapat ini juga diperkuat dengan adanya penelitian Titien (2016) yang menyebutkan *work engagement* dipercaya meningkatkan loyalitas karyawan yang membuat karyawan bersedia memberikan usaha lebih untuk bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan menikmati pekerjaan yang dilakukan. *Work engagement* memfasilitasi pegawai untuk lebih memberikan energi dan kinerja yang positif bagi instansi, mereka lebih terikat secara emosional maupun psikologis dengan pekerjaan, pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian Christian et al (2011) menyebutkan *work engagement* diyakini dapat meningkatkan kinerja, kegigihan dan kualitas pegawai. Dampak positif tersebut membuat pegawai lebih merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. *Work engagement* juga diyakini dapat menumbuhkan rasa disiplin dalam bekerja. Disiplin merupakan sikap taat terhadap peraturan agar tercapainya tujuan organisasi (Ra'it et al., 2020)

Hal sebaliknya dirasakan apabila pegawai memiliki *work engagement* rendah. *Work engagement* rendah ditandai dengan adanya sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, konsentrasi menurun, kurang berantusias dan kurang bersemangat ketika bekerja (Pri & Zamralita, 2017). *Work engagement* rendah terlihat dari kecenderungan pegawai melakukan hal-hal yang kurang produktif ketika bekerja seperti berbicara atau memainkan ponsel. *Work engagement* rendah juga dipercaya memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dimana semakin rendah *work engagement* maka semakin tinggi kemungkinan terjadinya *turnover* pada suatu organisasi hal ini diperkuat dengan penelitian Merissa (2018) menyebutkan bahwa *work engagement* rendah menyebabkan karyawan kurang semangat, mudah merasa kelelahan dan kurang tertarik terhadap pekerjaan. *Work engagement* rendah membuat karyawan memiliki keinginan tinggi untuk mencoba pekerjaan di tempat lain dan berujung pada *turnover* suatu perusahaan. Dampak *work engagement* tersebut memberikan gambaran pentingnya suatu instansi meningkatkan *work engagement* pegawainya dalam bekerja agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan pegawai maupun instansi.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* merupakan sikap positif yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan dan diyakini dapat menghindari perilaku menunda suatu pekerjaan. *Work engagement* membawa individu merasa nyaman, menyukai pekerjaan yang dilakukan dan cenderung terikat dengan pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kahn (1990) menyebutkan *work engagement* sebagai sikap karyawan dalam menjalani pekerjaan dan bagaimana karyawan tersebut dapat mengekspresikan dirinya secara

emosional, kognitif hingga fisik atas perannya dalam bekerja. Definisi di atas menekankan pada *work engagement* tidak hanya membuat pegawai terikat secara fisik, namun juga terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya. Situasi seperti ini sangat menguntungkan instansi dikarenakan pegawainya akan melibatkan dirinya secara utuh ketika bekerja dan cenderung dapat bekerja dengan baik. Krishnaveni dan Monica (2018) menambahkan definisi *work engagement* sebagai bentuk hubungan antara individu dan organisasi yang diyakini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan individu. Loyalitas dan kepuasan individu dalam bekerja akan menumbuhkan keinginan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan. *Work engagement* tidak hanya memberikan dampak positif terhadap individu namun juga memberikan dampak positif terhadap organisasi. Pendapat ini didukung oleh penelitian Zamralita (2017) yang menunjukkan bahwa *work engagement* sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2010) terlebih dahulu mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif individu untuk merasa terlibat seutuhnya dengan pekerjaan ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigour (semangat) merupakan energi tinggi yang dimiliki individu saat bekerja, menekankan pada usaha individu untuk tetap semangat, tekun dalam bekerja walaupun berada dalam keadaan yang sulit sekalipun. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada tingkat keterlibatan tinggi ditandai dengan munculnya rasa antusias terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai inspirasi serta menyukai tantangan dalam bekerja. *Absorption* (penghayatan) mengacu pada bagaimana individu sepenuhnya berkonsentrasi, dan menikmati pekerjaannya, tidak menyadari waktu yang dihabiskan ketika bekerja serta susah melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* merupakan sikap individu yang menunjukkan adanya keterikatan emosi dan psikologis terhadap pekerjaan yang dapat dicirikan dengan aspek *vigour*, *dedication* dan *absorption*.

Work engagement yang baik dapat dilihat dari pegawai yang menunjukkan ciri-ciri perilaku terarah dalam bekerja dan menjadikan peraturan sebagai hal yang harus dipatuhi, menunjukkan adanya ketekunan dalam bekerja, merasa terikat dengan pekerjaan baik secara fisik maupun emosional sehingga sulit rasanya melepaskan diri dari pekerjaan, selain itu juga terlihat dari tingginya konsentrasi saat bekerja yang membuat karyawan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin (Setyo, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Karyawan dengan *work engagement* rendah ditandai dengan adanya sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, konsentrasi menurun,

kurang berantusias dan semangat rendah (Pri & Zamralita, 2017)

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang dan empat pegawai bagian keolahragaan yang terdiri dari dua pegawai seksi olahraga rekreasi, satu pegawai seksi olahraga pendidikan dan prestasi serta satu pegawai seksi olahraga khusus didapati informasi bahwa pegawai di seksi olahraga rekreasi secara umum datang ke kantor tepat waktu dan jarang ada yang terlambat, pegawai yang datang terlambat biasanya terlebih dahulu mengkonfirmasi keterlambatannya kepada rekan kerja yang lain atau langsung konfirmasi kepada kepala bidang. Setiap hari sebelum memulai pekerjaan para pegawai diwajibkan untuk mengisi daftar kehadiran yang telah disediakan hal ini bertujuan agar pegawai tetap disiplin mengikuti peraturan. Pegawai seksi olahraga khusus menambahkan bahwa sebagian besar pegawai merasa malu apabila atasan lebih dahulu datang dan jarang terdapat pegawai yang sengaja membolos atau tidak datang ke kantor adapun jika terdapat pegawai yang tidak datang ke kantor dikarenakan pegawai tersebut sedang melaksanakan tugas lapangan.

Pegawai seksi olahraga pendidikan dan prestasi menyebutkan bahwa pegawai dalam seksi ini cenderung bersemangat dan antusias melakukan pekerjaannya ditandai dengan adanya usaha atau keinginan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memastikan tidak ada kekurangan sedikitpun, saat sibuk bekerja kerap kali pegawai tidak menyadari waktu berlalu dan merasa waktu terasa lebih cepat jika berada di kantor. Pegawai di seksi ini mengungkapkan bahwa terdapat pekerjaan yang dirasa sulit hingga membutuhkan energi yang banyak, namun kesulitan yang terdapat dalam pekerjaan tidak menghambat pegawai dalam bekerja, kesulitan pekerjaan tersebut dijadikan sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Selain itu, atasan akan memberikan penghargaan bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang dinilai berat. Pegawai juga mengaku bahwa mereka memilih untuk lembur jika terdapat pekerjaan yang belum diselesaikan. Wawancara dengan empat pegawai dari berbagai seksi di bagian keolahragaan juga didapati informasi bahwa pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di Dinas “X” dan tidak ada muncul keinginan untuk bekerja ditempat lain.

Kepala bagian juga menambahkan bahwa tidak ada pegawai yang bermasalah dengan pegawai lainnya. Pegawai saling membantu satu sama lain, jika terdapat suatu masalah pegawai secara bersama-sama berusaha mengatasi masalah sehingga dapat dikatakan antar pegawai terdapat hubungan yang erat seperti saling *support* dan tolong-menolong. Kepala bagian menyebutkan bahwa bawahannya selalu mengupayakan yang terbaik dalam bekerja, mereka percaya dengan kemampuan dan

kelebihan yang dimilikinya serta pegawai tidak segan-segan untuk bertanya jika kurang memahami sesuatu dan tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul saat bekerja.

Tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai Dinas "X" tidak dapat dianggap mudah, tidak hanya pekerjaan yang harus diselesaikan di dalam kantor tetapi juga terdapat beberapa tugas lapangan yang mengharuskan pegawai terjun langsung ke lapangan dan melayani masyarakat dengan baik. Namun hal tersebut tidak menyurutkan semangat dan keinginan pegawai Dinas "X" untuk bekerja dengan maksimal. Pegawai tetap menunjukkan semangat, rasa antusiasnya terhadap pekerjaannya dan menyukai pekerjaan yang sedang dijalannya. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengertian *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2010) yang mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan sikap positif individu untuk merasa terlibat seutuhnya dengan pekerjaan ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Work engagement terdiri dari beberapa faktor diantaranya *personal resources*, *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* merupakan sumber daya kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan terhadap aspek fisik, psikologis, lingkungan sosial dan lingkungan pekerjaan. *Job resources* terdiri dari dimensi *social support*, *supervisory coaching*, *autonomy*, *feedback*, *performance*, dan *opportunities of development*. *Personal resources* yaitu kemampuan individu dalam mengontrol dirinya dengan maksud memberikan dampak positif yang terdiri dari dimensi *self-esteem*, *optimism* dan *self-efficacy*. *Personal resources* diyakini berpengaruh signifikan dengan *work engagement* (Ayu et al. 2015). *Personal resources* diyakini dapat menurunkan tingkat *job demands* dalam bekerja. *Job demands* merupakan tuntutan kerja berupa tuntutan fisik, serta psikologis yang harus diupayakan dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan seperti pekerjaan yang menumpuk, jenis pekerjaan yang dilakukan dirasa kurang aman, adanya konflik pribadi dan lain sebagainya diyakini dapat menimbulkan stres dan kelelahan (Sahron & Budiani, 2020). *Personal resources* diyakini berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (Ayu et al. 2015). Salah satu dimensi *Personal resources* adalah *Self-esteem*. Peneliti menggunakan *Self-esteem* sebagai variabel X dalam penelitian ini dikarenakan antar pegawai memiliki hubungan sosialnya yang baik dibuktikan dengan saling *support* dan saling tolong-menolong. *Self-esteem* diyakini muncul akibat hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja (Costantini et al 2019), selain itu pegawai juga menunjukkan ciri-ciri *self-esteem* lainnya seperti mengetahui kelebihan dan

kekurangan sendiri, yakin dengan kemampuan yang dimiliki serta mampu mengevaluasi diri sendiri.

Kaitan antara *self-esteem* dengan *work engagement* dapat tergambarkan dari penjelasan berikut : *Self-esteem* membuat individu mengevaluasi dirinya baik secara positif maupun negatif. *Self-esteem* tidak terlepas dari *feedback* yang diberikan oleh lingkungan sosial, dimana seseorang dapat merasa memiliki harga diri yang tinggi apabila mendapatkan *feedback* positif dari lingkungannya dan merasa memiliki harga diri rendah jika mendapati *feedback* negatif dari lingkungan sosial. Harga diri yang tinggi menghasilkan perasaan percaya diri ketika bekerja, percaya dengan kemampuannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga. Sejalan dengan penelitian Shorbaji et al (2011) pegawai akan menunjukkan ketertarikan dengan pekerjaan yang dijalannya apabila memiliki *self-esteem* yang tinggi. Pegawai dengan *self-esteem* tinggi dipercaya lebih antusias serta semangat saat bekerja, selain itu karyawan yang memiliki *self-esteem* tinggi membuat individu memberikan usaha terbaiknya demi mendapati tujuannya, serta memberikan penghargaan diri positif terhadap diri sendiri oleh sebab itu karyawan dengan *self-esteem* tinggi cenderung lebih termotivasi dan berusaha menunjukkan performa terbaiknya dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Coopersmith (1967) menyebutkan *self-esteem* sebagai suatu evaluasi mengenai diri sendiri atas respon yang diberikan oleh lingkungan yang menggambarkan adanya penerimaan dan penolakan serta menunjukkan bagaimana individu dapat percaya terhadap dirinya dan yakin atas kemampuan diri sendiri. Serupa dengan hal tersebut Rosenberg (1965) menyebutkan *self-esteem* sebagai penilaian positif maupun negatif terhadap diri sendiri. *Self-esteem* sebagai bentuk persepsi individu dalam melihat diri dan kemampuannya secara utuh untuk menghargai dan memberikan penilaian atas diri sendiri baik itu penilaian positif maupun negatif. Tafarodi dan Swann (2006) mendefinisikan *self-esteem* sebagai sikap individu dalam menilai dirinya secara keseluruhan baik positif maupun negatif (*self-liking*) serta keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya (*self-competence*). Individu memandang dirinya sebagai objek sosial sehingga penilaian baik dan buruk dari orang lain akan mempengaruhi kepercayaan individu atas kemampuannya. Serupa dengan hal tersebut Duy dan Yildiz (2017) mengatakan *self-esteem* sebagai sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri. Penilaian positif digambarkan dengan perasaan bangga dan puas dengan diri sendiri, sedangkan penilaian negatif mengacu pada penilaian bahwa individu tidak berharga, cenderung pesimis dan kurang percaya dengan dirinya sendiri. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan

bahwa *Self-esteem* merupakan sikap individu dalam menilai dirinya secara positif atau negatif, yakin dengan kemampuan yang dimiliki serta berusaha mengendalikan diri agar mendapatkan penilaian positif dari orang lain. Sikap individu dalam menilai dirinya baik positif maupun negatif yang merupakan hasil dari *feedback* penilaian lingkungan atas dirinya disebut dengan *self liking* sedangkan kemampuan dalam mengendalikan diri serta yakin dengan kemampuan yang dimiliki merujuk pada *self competence*.

Self-esteem tinggi dihasilkan dari penilaian positif dan penerimaan dari lingkungan sosial. *Self-esteem* tinggi membuat pegawai bersemangat untuk bekerja, menikmati pekerjaan serta bangga dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga memungkinkan individu untuk lebih aktif terlibat dan berkontribusi terhadap pekerjaannya. *Self esteem* diyakini muncul akibat hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian Costantini et al (2019) menyebutkan bahwa individu yang memiliki hubungan positif dengan rekan kerja menunjukkan *self-esteem* tinggi dan berdampak positif terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin baik hubungan individu dengan rekan kerjanya maka *self-esteem* individu tersebut akan semakin tinggi dan menyebabkan munculnya perasaan berharga pada dirinya sendiri serta yakin dengan kemampuannya sehingga individu merasa lebih nyaman, termotivasi dan menikmati pekerjaannya.

Sementara itu rendahnya *self-esteem* dipercaya mempengaruhi *work engagement*. Sonnentag et al. (2010) menyebutkan *self-esteem* rendah dipercaya dapat mengganggu proses *engagement* dan membuat karyawan lebih mudah dengan lingkungannya. Hal tersebut dapat ditandai dengan ketidak mampuan individu dalam menilai dirinya secara positif dan menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan atau kompetensi dalam melakukan sesuatu, sehingga rendahnya *self-esteem* membuat individu cenderung merasa malas, pesimis, mudah dipengaruhi dan menarik diri dari lingkungan sosialnya. Berlawanan dengan hal itu *self-esteem* memunculkan penghargaan positif terhadap diri sendiri yang mengakibatkan karyawan lebih termotivasi dan berusaha menunjukkan performa terbaiknya dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Tafarodi dan Swann (2001) menjelaskan bahwa *self-esteem* terdiri dari dua dimensi diantaranya *self-liking*, dan *self-competence*. *Self-liking* merupakan penilaian diri sendiri baik positif maupun negatif. *Self-liking* berdasarkan pada penilaian sosial dimana Individu dapat menilai dirinya positif apabila lingkungan sosial memberikan *feedback* positif dan *self-esteem* akan menjadi tinggi jika lingkungan sosial menunjukkan penerimaan dan penghargaan pada dirinya. *Feedback*

positif dari lingkungan membuat individu merasa lebih berharga dan percaya dengan dirinya sendiri. Penilaian negatif terhadap diri sendiri muncul akibat adanya *feedback* negatif dari lingkungan, *feedback* tersebut dapat berupa kritikan, teguran ataupun penolakan. Individu yang sering mendapatkan *feedback* negatif menandakan adanya ketidak sesuaian antara perilakunya dengan nilai kehidupan yang dianut masyarakat dimana individu itu berada. *Self competence* merupakan kemampuan individu dalam meraih keberhasilan dan mampu mengontrol dirinya dengan baik berdasarkan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya. *Self-competence* membawa individu pada usaha untuk mengendalikan diri agar mendapatkan penilaian atau penghargaan positif dari lingkungan.

Work engagement sangat menarik untuk dikaji apalagi dikaji menggunakan faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menarik dikaji yaitu *personal resources* dengan salah satu komponennya berupa *self-esteem*. Rotich (2016) menyebutkan *self-esteem* berbasis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Rotich menemukan bahwa penurunan *self-esteem* berbasis organisasi diikuti dengan penurunan *work engagement* dan peningkatan *self-esteem* berbasis organisasi juga diikuti oleh peningkatan *work engagement*. *Self esteem* berbasis organisasi dipercaya menciptakan sikap percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan dan yakin seutuhnya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga keterlibatan dengan pekerjaan juga semakin meningkat.

Penelitian Dwitasari et al (2015) berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational based self esteem* terhadap *work engagement*” hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa *Organizational-based self esteem* membuat individu merasa dirinya penting dan berharga serta merasa menyatu seutuhnya dengan organisasi, dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan parsial, antara *Organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pada karyawan, dimana *self-esteem* tinggi diikuti dengan tingginya *work engagement*, begitupun sebaliknya *self-esteem* rendah maka *work engagement* juga rendah. Penelitian Hotimah dan Izzati (2019) menunjukkan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru dimana adanya hubungan tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari subjek penelitian yang digunakan penelitian diatas menggunakan karyawan perusahaan, dosen hingga guru sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang

akan dilakukan menggunakan pegawai sebagai subjek penelitian selain itu, hal yang membedakan juga terdapat pada variabel yang digunakan dimana pada penelitian terdahulu variabel X yang digunakan adalah *organizational-based self esteem* dan efikasi diri, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *self-esteem* sebagai variabel X.

Peneliti memandang penelitian ini penting dilakukan dikarenakan hingga saat ini hanya sedikit penelitian terdahulu yang meneliti hubungan langsung antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai, sehingga penelitian ini dapat dikatakan baru dan unik selain itu, selama ini di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang membahas hubungan antara *self-esteem* sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan dengan mengetahui hubungan *self-esteem* dengan *work engagement* pegawai Dinas "X" dapat menentukan langkah untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat *self-esteem* dan *work engagement* para pegawainya agar terciptanya sumber daya yang diharapkan. Berbagai alasan tersebut membuat peneliti semakin tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X".

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X".

METODE

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang menggunakan analisa statistika untuk melakukan analisa data yang berupa angka (Azwar, 2017). Desain korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement*.

Populasi penelitian ini merupakan pegawai bagian Keolahragaan yang berjumlah 70 pegawai dengan ketentuan 30 pegawai sebagai uji coba dan 40 pegawai sebagai uji penelitian yang sebenarnya. Teknik sampling yang digunakan berupa sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan jumlah populasi kurang dari 100. Sampel jenuh diartikan sebagai pengambilan subjek dari keseluruhan jumlah populasi (Azwar, 2017).

Instrument penelitian yang digunakan berupa skala *likert* dengan lima pilihan jawaban diantaranya: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Azwar, 2018). Setiap pernyataan aitem terdapat pernyataan *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Aitem *favorable* (F) merupakan aitem yang mendukung pernyataan dan memunculkan respon positif, sedangkan aitem *unfavorable* (UF) merupakan

aitem yang tidak mendukung pernyataan dan memunculkan respon negatif (Azwar, 2018).

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan *google form* dan disebarikan oleh kepala bagian kepada pegawai di bagian keolahragaan pada Dinas "X". Skala *work engagement* disusun berdasarkan aspek *work engagement* yang mengacu pada teori Schaufeli dan Bakker (2004), dimensi tersebut terdiri dari aspek *vigour* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan), sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur *self-esteem* disusun berdasarkan dimensi *self-esteem* yang diperkenalkan oleh Tafarodi dan Swann (2001) adapun dimensi tersebut yaitu *self-liking* (kemampuan menilai diri sendiri) dan *self-competence* (yakin dengan kompetensi yang dimiliki). Peneliti memilih menyusun sendiri skala penelitian dengan maksud agar indikator dan aitem yang digunakan sesuai dengan budaya indonesia dan keadaan di lapangan (Azwar, 2017). Indikator dari skala asli yang dirasa kurang sesuai dengan budaya indonesia dikaji kembali atau digantikan dengan indikator baru yang sesuai dengan subjek penelitian dan dilakukan uji validitas.

Penelitian ini menggunakan validitas konstruk dimana validitas konstruk diartikan sebagai uji validitas yang menunjukkan ketepatan alat tes dalam mengukur apa yang seharusnya akan diukur (Azwar, 2015). Uji validitas penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 25.00 for windows* dengan teknik *corrected item total correlation* dengan ketentuan aitem dapat dikatakan valid jika diperoleh nilai $r > 0,3$ dan aitem dikatakan tidak valid jika diperoleh nilai $r < 0,3$ (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil *try out* untuk uji validitas pada skala *self-esteem* diperoleh data bahwa terdapat 9 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan ke-9 aitem tersebut memiliki nilai dibawah 0,3 dan 31 aitem dinyatakan valid karena memiliki nilai r diatas 0,3. Sementara itu hasil analisa validitas skala *work engagement* diperoleh hasil bahwa terdapat 36 aitem yang memiliki nilai validitas yang tinggi sehingga dapat digunakan untuk penelitian, sementara itu terdapat 10 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan ke-10 aitem tersebut memiliki nilai dibawah 0,3 sehingga aitem tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian. Aitem yang memiliki nilai dibawah 0,3 tidak digunakan lagi untuk skala penelitian dikarenakan aitem yang memiliki nilai diatas 0,3 sudah bisa mewakili aspek yang akan diukur. Hasil uji validitas untuk skala *self-esteem* dengan menggunakan *corrected item total correlation* diperoleh nilai *corrected item total correlation* aitem antara -0,120 hingga 0,663. Uji coba validitas skala *work engagement* menggunakan *corrected item total correlation* diperoleh nilai *corrected item total correlation* aitem antara -0,039 hingga 0,877.

Teknik uji reliabel yang digunakan berupa analisa *Alpha Cronbach* dengan aplikasi *SPSS 25.00 for windows*. Azwar (2015) mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat reliabilitas suatu alat ukur ditunjukkan dengan angka koefisien reliabilitas alat ukurnya. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya maka semakin baik tingkat reliabilitas alat ukur tersebut. Reliabilitas dikatakan tinggi jika didapati koefisien reliabilitas mendakati 1,00 (Azwar, 2015). Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk skala *self-esteem* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,901 hal ini mengartikan skala *self-esteem* dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada rentang besar dari 0,900 (>0,900), sementara itu untuk skala *work engagement* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,894 hal ini mengartikan skala *work engagement* dapat dikatakan reliabel karena berada pada rentang 0,700-0,900.

Analisa data dilakukan menggunakan bantuan *SPSS Statistics 25.00 for windows* dengan teknik *Person correlation*, data penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan korelasi apabila memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 (< 0,05) dan dikatakan tidak berkorelasi apabila diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 (>0,05). Analisa korelasi *Person correlation* dapat dilakukan apabila data penelitian berdistribusi normal dan linear.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 25.00 for windows* menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan ketentuan data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila terdapat nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sig > 0,05) (Febriani & Dewi, 2018). Setelah dilakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji linieritas untuk melihat hubungan liner antar variabel *self-esteem* dengan *work engagement*. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics 25.00 for windows Test for Linearity* dan *deviation from linearity* dengan ketentuan untuk *Test for Linearity* kedua variabel *self-esteem* (X) dan *work engagement* (Y) dapat dikatakan memiliki hubungan linier, jika nilai signifikansi kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) (Purnomo, 2017), sedangkan ketentuan *deviation from linearity* kedua variabel *self-esteem* (X) dan *work engagement* (Y) dapat dikatakan memiliki hubungan linier, jika nilai signifikansi besar dari 0,05 (Sig > 0,05).

HASIL

Berikut hasil analisa statistik deskriptif menggunakan bantuan *SPSS Statistics 25.00 for windows*:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skala *Self-esteem* dan *Work engagement*

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
<i>Self esteem</i>	40	121	144	132,62	6,092
<i>Work engagement</i>	40	124	156	141,15	7,761

Berdasarkan uji *Descriptive statistics* menggunakan *SPSS* versi *25.00 for windows* diatas dapat dilihat bahwa dari 40 jumlah total subjek penelitian didapati skor minimum untuk skala *self-esteem* yaitu 121 dan skor minimum skala *work engagement* yaitu 124 sedangkan untuk nilai maximum skala *self-esteem* berjumlah 144 dan skala *work engagement* berjumlah 156. Sementara itu diperoleh *mean* untuk skala *self-esteem* sebesar 132,62 dan *mean work engagement* sebesar 141,15 dengan standar deviation *self-esteem* sebesar 6,092 sedangkan *work engagement* sebesar 7,761.

Nilai standar deviasi variabel *work engagement* yaitu sebesar 7,761 yang artinya kurang dari 2 SD (1SD=6), sedangkan variabel *self-esteem* memperoleh nilai standar deviasi sebesar 6,092 yang mengartikan kurang dari 2 SD (1SD=6)

Variabel *work engagement* memperoleh nilai standar deviasi kurang dari 2 SD yang mengartikan bahwa sebaran data penelitian bersifat homogen dan menyebabkan hasil penelitian bersifat normal tanpa ada bias. Sementara itu variabel *self-esteem* juga memperoleh nilai standar deviasi kurang dari 2 SD sehingga hasil penelitian bersifat normal tanpa ada bias.

1. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis uji korelasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Shapiro-Wilk* Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data yang didapati apakah sudah termasuk distribusi normal atau sebaliknya dengan ketentuan data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sig > 0,05) (Sugiyono, 2019). Adapun karakteristik normalitas data yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Normalitas Data

Nilai sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi normal
Sig < 0,05	Tidak distribusi normal

Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan uji menggunakan *Shapiro-Wilk* bantuan *SPSS 25.00 for windows* :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Self esteem</i>	0,453	Berdistribusi normal
<i>Work engagement</i>	0,537	Berdistribusi normal

Berdasarkan uji normalitas *Shapiro-wilk* menggunakan bantuan *SPSS versi 25.00 for windows* diatas diperoleh hasil *Self-esteem* memiliki nilai sig. sebesar 0,453 dan nilai sig. variabel *Work engagement* sebesar 0,537. Angka tersebut besar dari 0,05 mengartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Pengambilan keputusan ini berdasarkan kategorisasi Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$)

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat status linear antar variabel dalam penelitian. Pengujian linieritas data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara menggunakan bantuan *SPSS Statistics 25.00 for windows Test for Linearity* dan *deviation from linearity Test for Linearity* dan *deviation from linearity* digunakan dengan ketentuan untuk *Test for Linearity* kedua variabel *self esteem* (X) dan *work engagement* (Y) dapat dikatakan memiliki hubungan linier, jika nilai signifikansi kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) (Purnomo, 2017), sedangkan ketentuan *deviation from linearity* kedua variabel *self esteem* (X) dan *work engagement* (Y) dapat dikatakan memiliki hubungan linier, jika nilai signifikansi besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$).

Tabel 4. Kategori Uji Linieritas
Berdasarkan Linearity

Nilai sig	Karakteristik
$Sig < 0,05$	Data linier
$Sig > 0,05$	Tidak linier

Berikut hasil uji linieritas menggunakan bantuan *SPSS* versi *25.00 for windows* yang telah dilakukan :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas
Berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Self esteem*</i> <i>Work engagement</i>	0,000	Linear

Hasil uji linier diatas menggunakan bantuan *SPSS* versi *25.00 for windows* didapati nilai sig linearity variabel X dan Variabel Y sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kecil dari 0,05 diartikan bahwa antara variabel *self-esteem* dengan variabel *work engagement* memiliki hubungan linier sehingga terdapat pengaruh yang berarti antara *self-esteem* dengan *work engagement*. Pengambilan keputusan ini didasari atas pendapat Ansori (2015) dimana jika signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dikatakan saling berhubungan secara linier. Selain menggunakan uji linieritas berdasarkan *Linearity* juga terdapat uji linieritas berdasarkan *Deviation from Linearity* dengan kriteria data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$), sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka data tidak memiliki hubungan yang linier. Adapun ketentuan tersebut dapat dinyatakan dalam tabel berikut :

Tabel 6. Ketentuan Linearitas data
berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai sig	Karakteristik
$Sig > 0,05$	Data linier
$Sig < 0,05$	Data tidak linier

Berikut hasil uji linieritas yang telah dilakukan berdasarkan *Deviation from Linearity* :

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas
Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Self esteem*</i> <i>Work engagement</i>	0,000	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji *Deviation from Linearity* diatas menggunakan bantuan

SPSS versi 25.00 for windows diperoleh nilai signifikansi dari variabel *self-esteem* dan *work engagement* sebesar 0,134 dimana nilai tersebut besar dari 0,05 (Sig > 0,05) berdasarkan nilai tersebut maka dapat dikatakan variabel *self-esteem* dan *work engagement* memiliki hubungan linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bermaksud untuk membuktikan apakah terdapat hubungan atau tidak ada hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan *SPPS Statistics 25.00 for windows* menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Adapun pedoman yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat korelasi antar variabel *self-esteem* dengan *work engagement* menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai Korelasi	Karakteristik
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Variabel X dengan variabel Y dapat dikatakan memiliki hubungan korelasi berdasarkan pedoman data penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan korelasi apabila memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 (< 0,05) dan dikatakan tidak berkorelasi apabila diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 (>0,05).

Tabel 9. Pedoman Uji Hipotesis

Nilai sig	Karakteristik
Sig < 0,05	Berkorelasi
Sig >0,05	Tidak Berkorelasi

Hipotesis penelitian ini berbunyi terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Uji hipotesis ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan *SPPS Statistics 25.00 for windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel I	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
<i>Self esteem*</i>	0,918	0,000	Hubungan signifikan
<i>Work engagement</i>			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan yang diperoleh oleh penelitian ini lebih kecil dari 0,05 (Sig. <0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”.

Berdasarkan tabel 10 diatas juga didapati nilai *person correlation* sebesar 0,918 dengan rentang koefisien yang ada pada 0,90-1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y (Wibowo, 2012). *Self-esteem* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X” disebabkan oleh adanya hubungan yang erat antar pegawai. Yuningsih dan Mariyanti (2015) menjelaskan bahwa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kebersamaan antar sesama, kedekatan, perasaan saling mempengaruhi untuk bekerja secara profesional hingga saling berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Bentuk penerimaan dari rekan kerja seperti pujian, *reward* dan kepedulian membuat pegawai lebih percaya diri dan *engaged* dengan pekerjaannya. Berdasarkan studi pendahuluan juga didapati informasi bahwa pimpinan memberikan *reward* pada pegawai yang menyelesaikan tugas yang dikategorikan sulit sehingga dengan adanya *reward* tersebut pegawai menjadi lebih bersemangat dan mengupayakan yang terbaik untuk bekerja. *Self esteem* dan *work engagement* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (p<0,05), mengakibatkan hipotesis penelitian ini dapat diterima bahwa, terdapat hubungan yang sangat kuat antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Nilai *person correlation* bersifat positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement*.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X". Hipotesis penelitian ini berbunyi "Terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X". Uji hipotesis dilakukan dengan uji *person correlation* menggunakan SPSS versi 25.00 for windows diperoleh nilai signifikan korelasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X", sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan uji *person correlation* menggunakan SPSS versi 25.00 for windows juga diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,918 sehingga dapat diartikan terdapat hubungannya yang sangat kuat antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X". Nilai *person correlation* bersifat positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai Dinas "X".

Nilai *person correlation* dalam penelitian ini sebesar 0,918 dengan rentang koefisien yang ada pada 0,90-1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y (Wibowo, 2012). *Self esteem* dan *work engagement* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), mengakibatkan hipotesis penelitian ini dapat diterima bahwa, terdapat hubungannya yang sangat kuat antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X". Nilai *person correlation* bersifat positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement*.

Berdasarkan koefisien korelasi diatas menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* memiliki arah hubungan positif dengan *work engagement* sehingga semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement*. Hal ini disebabkan oleh *self-esteem* membuat pegawai lebih antusias dan semangat saat bekerja, selain itu *self-esteem* menumbuhkan keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya serta memberikan penghargaan diri positif terhadap diri sendiri sehingga pegawai dengan *self-esteem* tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja walaupun menghadapi beban kerja yang tinggi. *Self-esteem* dihasilkan dari penilaian positif dan penerimaan dari lingkungan sosial. *Self-esteem* tinggi membuat pegawai bersemangat untuk bekerja, menikmati pekerjaan serta bangga dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga memungkinkan individu untuk

lebih aktif untuk terlibat dan berkontribusi terhadap pekerjaannya.

Perilaku pegawai yang menunjukkan adanya *work engagement* yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan baik pekerjaan didalam kantor maupun pekerjaan lapangan tidak menyurutkan semangat pegawai Dinas "X" untuk bekerja. Pegawai tetap menjalankan tugasnya sebagai mana mestinya walaupun berada dalam situasi sulit. Pegawai tetap antusias menyelesaikan pekerjaan yang dirasa sulit karena pegawai mengaku memiliki kepuasan tersendiri apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit tersebut, selain itu pegawai sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, sebagian besar pegawai di bagian keolahragaan memilih untuk lembur bahkan membawa pekerjaan yang belum diselesaikan ke Rumah sendiri.

Work engagement merupakan sikap positif individu untuk merasa terlibat seutuhnya dengan pekerjaan ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2010). Pegawai yang memiliki *work engagement* ditunjukkan dengan sikap bersemangat ketika bekerja, memiliki energi lebih untuk bekerja, memiliki ketahanan mental dalam menghadapi situasi sulit dalam pekerjaan, tidak mudah menyerah, menyukai tantangan dalam bekerja, bersedia memberikan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, susah melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dijalannya dan tidak menyadari waktu berjalan cepat saat sibuk bekerja.

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan *work engagement* terdiri dari aspek *vigour*, *dedication* dan *absorption*. *Vigour* (semangat) merupakan energi tinggi yang dimiliki individu saat bekerja, menekankan pada bagaimana usaha individu untuk tetap semangat, tekun dalam bekerja walaupun berada dalam keadaan yang sulit sekalipun. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada tingkat keterlibatan tinggi ditandai dengan munculnya rasa antusias terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai inspirasi serta menyukai tantangan dalam bekerja. *Absorption* (penghayatan) mengacu pada bagaimana individu sepenuhnya berkonsentrasi, dan menikmati pekerjaannya, tidak menyadari waktu yang dihabiskan ketika bekerja serta susah melepaskan diri dari pekerjaan.

Vigour (semangat) merupakan energi tinggi yang dimiliki individu saat bekerja, menekankan pada bagaimana usaha individu untuk tetap semangat, tekun dalam bekerja walaupun berada dalam keadaan yang sulit sekalipun. Aspek *Vigour* ditunjukkan oleh pegawai Dinas "X" melalui sikap tetap bersemangat dan berenergi ketika bekerja baik melakukan pekerjaan di kantor maupun pekerjaan lapangan. Pekerjaan yang mengharuskan pegawai berpegangan hingga keluar kota tidak menyurutkan

keinginan dan semangat pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Aspek *vigour* memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan aspek lain dari *work engagement* yaitu sebesar 4,02. Hal ini membuktikan bahwa yang paling menonjol dari sikap *work engagement* pegawai adalah semangat dan energi pegawai dalam bekerja dan ketekunannya dalam menjalani pekerjaan walaupun menghadapi situasi sulit sekalipun.

Dedication (dedikasi) mengacu pada tingkat keterlibatan tinggi ditandai dengan munculnya rasa antusias terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai inspirasi serta menyukai tantangan dalam bekerja. Aspek *dedication* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92. *Dedication* digambarkan oleh pegawai melalui sikap antusias dengan pekerjaan baik pekerjaan di dalam kantor maupun pekerjaan lapangan. Pegawai merasa nyaman dan menyukai pekerjaan yang dilakukannya sehingga tidak ada keinginan pegawai untuk mencoba bekerja di tempat lain. Pegawai menganggap pekerjaan yang sulit sebagai tantangan yang harus diselesaikan sehingga tidak ada alasan untuk tidak menyelesaikan pekerjaan yang dirasa sulit tersebut.

Absorption (penghayatan) mengacu pada bagaimana individu sepenuhnya berkonsentrasi, dan menikmati pekerjaannya, tidak menyadari waktu yang dihabiskan ketika bekerja serta susah melepaskan diri dari pekerjaan. Aspek *absorption* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80. Nilai tersebut lebih rendah dari aspek *vigour* dan *dedication*. Sikap *absorption* pegawai ditunjukkan dengan sikap sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya dan tidak mudah diganggu ketika berkonsentrasi dalam bekerja.

Work engagement terdiri dari beberapa faktor diantaranya *personal resources*, *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Work engagement* memfasilitasi pegawai untuk lebih memberikan energi dan kinerja yang positif bagi instansi, mereka lebih terikat secara emosional maupun psikologis dengan pekerjaan. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *self-esteem* (Bakker & Demerouti, 2008)

Menurut Tafarodi dan Swann (2001) *self-esteem* merupakan sikap individu dalam menilai dirinya secara keseluruhan baik positif maupun negatif (*self-liking*) serta keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya (*self-competence*). *Self-esteem* digambarkan melalui sikap pegawai yang mampu mengenali dirinya dengan baik secara positif maupun negatif, pegawai mengetahui apa saja yang menjadi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, serta percaya dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu *self-esteem* pegawai juga tergambarkan dari hubungan dengan sesama rekan kerja. Pegawai Dinas “X” memiliki hubungan yang erat dan saling tolong-menolong.

Tafarodi dan Swann (2001) menjelaskan bahwa *self-esteem* terdiri dari dua dimensi diantaranya *self-liking*, dan *self-competence*. *Self-liking* merupakan penilaian diri sendiri baik positif maupun negatif. *Self-liking* berdasarkan pada penilaian sosial dimana Individu dapat menilai dirinya positif apabila lingkungan sosial memberikan *feedback* positif dan *self-esteem* akan menjadi tinggi jika lingkungan sosial menunjukkan penerimaan dan penghargaan pada dirinya. *Self-competence* merupakan kemampuan individu dalam meraih keberhasilan dan mampu mengontrol dirinya dengan baik berdasarkan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya. *Self-competence* membawa individu pada usaha untuk mengendalikan diri agar mendapatkan penilaian atau penghargaan positif dari lingkungan.

Self-liking memberikan nilai rata-rata yaitu 4,14. Pegawai dengan *Self-liking* tinggi ditunjukkan dengan sikap mampu mengevaluasi diri sendiri baik positif maupun negatif dengan kata lain pegawai mampu menilai apa saja yang menjadi kekurangan hingga kelebihannya. Pegawai mampu mengembangkan apa yang menjadi kelebihannya dan mampu menerima kekurangannya. Pegawai Dinas “X” mempunyai hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja, pegawai disana bekerja dengan saling *support* dan tolong menolong. *Support* dan tolong menolong merupakan bentuk dari penerimaan sosial dari lingkungan kerja sehingga dengan adanya penerimaan dari sesama rekan tersebut pegawai lebih merasa nyaman dan dicintai oleh sesama rekannya. Penerimaan dari rekan kerja tersebut juga memberikan dampak psikologis kepada pegawai, seperti menumbuhkan perasaan berharga, perasaan dicintai hingga kepercayaan diri. Hubungan baik dengan sesama rekan kerja juga membuat pegawai merasa terbantu dalam menghadapi suatu masalah, rekan kerja tanggap dalam memberikan bantuan dan menyemangati sesama.

Dimensi *self-esteem* yang memberikan kontribusi terbesar adalah dimensi *self-liking*. Hal ini menggambarkan bagaimana pentingnya peran penerimaan dan penilaian positif dari rekan kerja. Sesuai dengan penelitian Yuningsih dan Mariyanti (2015) menjelaskan bahwa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kebersamaan antar sesama, kedekatan, perasaan saling mempengaruhi untuk bekerja secara profesional hingga saling berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki hubungan buruk dengan sesama rekan kerja menyebabkan perasaan bersaing, sulit bekerja sama, malas dan sulit terlibat (*engaged*) untuk perusahaan. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa hubungan interpersonal dengan rekan kerja memberikan kontribusi atas *work engagement* sebesar 60,98%. Angka

tersebut cukup menjelaskan besarnya pengaruh penilaian dari rekan kerja terhadap tingkat *self-esteem* individu dan keterikatannya dalam pekerjaan .

Self competence merupakan kemampuan individu dalam meraih keberhasilan dan mampu mengontrol dirinya dengan baik . *Competence* mengacu pada keyakinan mengenai kemampuan diri untuk mengontrol dirinya agar menimbulkan penilaian yang positif. *Self competence* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,129 Kontrol diri sangat penting bagi individu agar individu dapat mengatur dan membatasi tindakannya untuk menghindari evaluasi diri yang negatif . *Self competence* yang tinggi digambarkan dengan adanya kepercayaan pegawai pada dirinya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu dengan baik, efektif dalam bekerja dan dapat terkendali. *Self competence* menumbuhkan keinginan untuk berprestasi terlihat dari perilaku pegawai berusaha sebaik mungkin saat melakukan pekerjaan dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Self-esteem merupakan penilaian individu atas dirinya secara keseluruhan melalui penilaian positif maupun negatif serta penilaian atas kemampuan yang dimilikinya. *Self-esteem* membawa pegawai pada perasaan berharga dan diterima di lingkungan kerjanya. Perasaan tersebut membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan saat bekerja, misalnya dalam menghadapi suatu pekerjaan yang sulit, pegawai akan mendapatkan bantuan dan semangat dari rekan kerja agar tidak mudah menyerah dan putus asa berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaan. *Self-esteem* memunculkan penghargaan positif terhadap diri sendiri yang mengakibatkan pegawai lebih termotivasi dan berusaha menunjukkan performa terbaiknya dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2007). Pegawai yang memiliki *self-esteem* yang tinggi ditandai oleh beberapa hal yaitu : (1) Individu mendapatkan penerimaan dan penilaian positif dari lingkungannya, (2) Individu mampu mengevaluasi dirinya baik positif maupun negatif, (3) Individu mampu mengontrol dirinya dengan baik, (4) Individu memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya (Tafarodi & Swann , 2006) Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag, et al. (2010) yang berjudul “*Not all Days are Created Equal: The Concept of State Work Engagement*” bahwa *Self-esteem* menumbuhkan rasa percaya diri ketika bekerja, percaya dengan kemampuannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga. Pegawai dengan skor *self-esteem* tinggi menunjukkan *work engagement* pada pekerjaan yang tinggi pula apabila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki skor *self-esteem* yang rendah. Pegawai dengan *self-esteem* tinggi dipercaya lebih antusias dan semangat saat bekerja, selain itu karyawan yang memiliki *self-*

esteem tinggi memiliki keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta memberikan penghargaan diri positif terhadap diri sendiri oleh sebab itu karyawan dengan *self-esteem* tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja walaupun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Penelitian ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Hubungan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement* juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Budiono (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self-Esteem* Dan *Psychological Well Being* Terhadap *Job Performance* Melalui *Work Engagement* Pada Karyawan Bank” menyebutkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan disimpulkan bahwa semakin tinggi skor *self-esteem* karyawan Bank Kota Surabaya, maka skor *work engagement* karyawan Bank Kota Surabaya juga semakin tinggi. Terdapat perbedaan pada nilai korelasi yaitu 0,371. Nilai tersebut berbeda dengan nilai korelasi penelitian saat ini yaitu 0,918. Perbedaan nilai korelasi pada penelitian terdahulu tersebut disebabkan oleh terdapat variabel lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti *psychological well being*. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Budiono menggunakan 81 subjek yang bekerja di Bank Kota Surabaya dengan rincian 19 orang bekerja di Bank Central Asia, 8 orang bekerja di Bank Negara Indonesia, 26 orang bekerja di Bank Rakyat Indonesia, dan 2 orang bekerja di Panin Bank . Subjek yang telah diteliti dapat dikategorikan bahwa subjek memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi hal tersebut disebabkan oleh selama bekerja karyawan Bank Kota Surabaya melewati hari dengan mementingkan hubungan antar rekan kerja serta menaruh kepercayaan dengan sesama. Eratnya hubungan dengan rekan tersebut membawa karyawan Bank Kota Surabaya lebih bersemangat ketika bekerja dan meningkatkan *work engagement* terhadap pekerjaan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Arifin (2013) yang berjudul “Hubungan *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet” diperoleh hasil bawah terdapat hubungan yang kuat dan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement*, bahwa *work engagement* terbentuk dari *self-esteem* melalui usaha dan semangat individu dalam bekerja. Penelitian tersebut menggunakan metode analisa data berupa analisis bivariate. Penelitian Arifin memperoleh nilai R_{xy} sebesar 0,814 yang dapat diartikan H_a dalam penelitian tersebut dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan yang sangat kuat antara dua variabel. Hasil analisis pada penelitian Arifin tidak jauh berbeda dengan nilai *person correlation* dalam penelitian ini yaitu

sebesar 0,918 dan sama-sama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin menggunakan 47 pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet dari seluruh total jumlah pegawai dalam segala bidang, sedangkan penelitian ini menggunakan 40 pegawai dalam bidang keolahragaan saja sehingga terdapat kesetaraan keadaan subjek karena berada dalam bidang yang sama dan subjek memiliki tugas serta tanggung jawab yang sama jika hanya terfokus dalam satu bidang pekerjaan. Pada penelitian Arifin dijelaskan bahwa subjek memiliki skor *self-esteem* dan *work engagement* pada kategori sedang sedangkan penelitian ini menyebutkan 40% pegawai berada dalam taraf kategori *self-esteem* rendah hingga sangat rendah, dan sisanya 60% berada pada taraf *self-esteem* tinggi hingga sangat tinggi, sementara itu hanya sebagian kecil pegawai berada pada taraf kategori *work engagement* rendah hingga sangat rendah yaitu berjumlah 32,5% dan selebihnya 67,5% berada pada kategori *work engagement* sedang hingga sangat tinggi.

Hubungan positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement* juga didukung oleh penelitian Pathardikar et al. (2019) dengan judul “*Self-esteem and Work Engagement influencing Job Satisfaction*”. Hubungan signifikan tersebut dibuktikan dengan nilai *person correlation* 0,575. Perbandingan nilai *person correlation* dari penelitian Pathardikar et al dengan penelitian yang sekarang. Penelitian ini memperoleh nilai *person correlation* sebesar 0,918. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh jumlah subjek yang digunakan dalam kedua penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan 40 subjek sedangkan penelitian Pathardikar, Srivastava dan Sahu menggunakan 675 guru di sekolah menengah dari usia 25 sampai 60 tahun. Pengambilan sampel dilakukan di tiga sekolah di India secara acak dan memungkinkan kurang terwakilkannya populasi dalam penelitian. Perbedaan selanjutnya terletak pada kontribusi variabel *self-esteem* terhadap *work engagement*. Penelitian ini variabel *self-esteem* memberikan kontribusi cukup besar yaitu 84,3% sedangkan pada penelitian Pathardikar, Srivastava dan Sahu menjelaskan bahwa variabel *self-esteem* memberikan kontribusi atas *work engagement* sebesar 35% dan 65% dipengaruhi oleh faktor demografi subjek yang bervariasi seperti kultur, tradisi dan pemerintahan. Penelitian Yuningsih dan Mariyanti juga menjelaskan bahwa dimensi *vigour* memiliki nilai kontribusi cukup besar dari dimensi yang lainnya yaitu sebesar 35%, diikuti oleh dimensi *dedication* sebesar 13,33%, *absorption* sebesar 21,67% dan sisanya 30% kontribusi aspek yang tidak dapat dikategorikan.

Pegawai bagian keolahragaan memiliki tugas yang cukup banyak diantaranya merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan yang telah dibuat lalu mengkoordinasikan hingga mengatur pelayanan olahraga secara bertahap dan berkesinambungan agar sesuai dengan target dan harapan. Terlebih dalam keadaan seperti ini banyak kegiatan yang harus ditunda dan disesuaikan dengan kehidupan *new normal* namun hal tersebut tidak menjadi kendala bagi para pegawai dikarenakan pegawai memiliki *self-esteem* yang relatif baik yaitu sebesar 60% berada pada taraf tinggi hingga sangat tinggi.

Work engagement terdiri dari beberapa faktor diantaranya *personal resources*, *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* terdiri dari dimensi *social support*, *supervisory coaching*, *autonomy*, *feedback*, *performance*, dan *opportunities of development*. terdiri *personal resources* terdiri dari dimensi *self-esteem*, *optimism* dan *self-efficacy* dan *job demands work* terdiri dari dimensi *pressure* (tekanan kerja), *emotional demands* (tuntutan emosional), *mental demands* (tuntutan mental) dan *physical demands* (tuntutan fisik). Berdasarkan penjabaran hasil penelitian diatas dapat terlihat bahwa *self-esteem* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sesuai dengan pendapat Bakker dan Demerouti (2007) menyebutkan bahwa faktor-faktor *work engagement* lainnya yaitu : *self-esteem*, tuntutan pekerjaan, stabilitas emosi dan beban kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa data diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara *self-esteem* dengan *work engagement* dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai *person correlation* sebesar (r) 0,918 ($r = 0,918$) dengan rentang koefisien yang ada pada 0,90-1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hubungan yang positif mengartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *self-esteem* maka semakin rendah pula *work engagement* pada pegawai. *Self-esteem* memberikan kontribusi atas *work engagement* sebesar 84,3% dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

- a. Bagi Perusahaan
Diharapkan pimpinan Dinas “X” dapat mempertahankan dan meningkatkan *work*

engagement pegawai. Salah satu bentuk yang dapat dilakukan adalah memperhatikan *self-esteem* seperti menyelenggarakan kegiatan yang dapat meningkatkan keakraban antar pegawai, memberi arahan dengan cara yang baik dan memberikan penghargaan. Bagi pegawai juga diharapkan untuk memperhatikan *self-esteem* dengan cara memiliki pemikiran positif, menjalin hubungan positif dengan sesama rekan kerja, menghargai diri sendiri maupun orang lain serta yakin dengan kemampuan yang dimiliki diri sendiri.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a) Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas "X". Sehingga bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama diharapkan dapat meneliti hubungan faktor *work engagement* lainnya.
 - b) Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai bagian keolahragaan, sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian agar mendapatkan data yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F & Budiono. (2021). Pengaruh Self-Esteem Dan Psychological Well Being Terhadap Job Performance Melalui Work Engagement Pada Karyawan Bank Di Kota Surabaya, *Jurnal Ilmu* 9(1), 1–16. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9704>
- Ansori, M. (2015). Panduan analisis manual penelitian kuantitatif. Ngawi: STIT Muhammadiyah
- Arifin, A. (2013). Hubungan self-esteem dengan work engagement pada pegawai di Kantor Sekretariat Kabinet. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–9. <https://Karyailmiah.upi-yai.ac.id>
- Ayu, Diah. R, Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demand, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Dasar-dasar psikometrika*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A.B., & M. P. L. (2010). Work engagement : A handbook of essential theory and research. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Bakker, A. ., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approacher to work engagement. *Organizational Dyanamic*, 46(1), 67–75. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_445.pdf
- Baumruk, R. (2004). The missing link: The role of employee engagement in business succes. *Workspan*, 47(11), 48–52. https://www.researchgate.net/publication/284674471_The_missing_link_The_role_of_employee_engagement_in_business_success
- Christian, M. S., Garza, A. ., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of Its relations with the task and contextual performance. *Personal Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. Freeman.
- Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F. & Sartori, R. (2019). The role of a new strength based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement: A three-wave intervention study. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 194–206. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0091>
- Duy, B., & Yildiz, M. A. (2017). The mediating role of self-esteem in the relationship between optimism and subjective well-being. *Current Psychology*, 9(1), 62–70. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9698-1>
- Dwitasari, Ade Indah., Ilhamuddin., & Widyasari, Selly. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*.1(1). 40–50.
- Febriani, N. ., & Dewi, W. W. A. (2018). *Teori dan Praktis : Riset komunikasi pemasaran terbaru*. UB Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal Engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*.33(4). 692–724. <https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf>
- Krishnaveni, R., & Monica, R. (2018). Factors influencing employee performance: The role of human resource management practices and work engagement. *International Journal of Business Performance Management*, 19(4), 450–475. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2018.095095>
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal*

- Agora*, 6(1), 1–9.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Mruk, C. J. (2006). *Self-Esteem Research, Theory, and Practice*. Springer Publishing Company, Inc.
- Pathardikar, Avinash., Sahu, Sangeeta & Srivastava, Abhinav. (2019). Self-esteem and Work Engagement influencing Job Satisfaction. *The Indian Journal of Commerce* 72(2). 56–68.
https://www.researchgate.net/publication/338236108_Self_esteem_and_Work_Engagement_influencing_Job_Satisfaction
- Pri Rian., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT. EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 1(2). 295–303.
<https://Journal.untar.ac.id/index.php/jimishumse/article/view/981>
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Purnomo, R. . A. (2017). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. WADE GROUP.
- Ra'it, Nisa., & Laksmiwati, H. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada guru smk negeri x di surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(04), 32–44.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. NJ : Princeton University Press.
- Sahron, A., & Budiani, M. S. (2020). Hubungan antara job demands dengan persepsi terhadap safety performance pada karyawan divisi kapal perang Pt. Pal Indonesia (PERSERO). *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.* 04(07). 215–228.
 Retrieved
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37510>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all Days are Created Equal: The Concept of State Work Engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 25–38). Psychology Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tafarodi, R.W., & Swan Jr. (2001). Two dimensional self-esteem : Theory and measurement. *Personality and Individual Differences.* 31(1). 653–673.
[https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(00\)00169-0](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(00)00169-0).
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113–130.
<https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/article/view/958>
- Undang-Undang No 43 Tahun 1999, Jakarta: Lembaga Sekretariat Negara (1999)
- Wibowo, A.E. (2012). *Aplikasi praktis spss dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava M.
- Wibowo, A.M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.* 06 (03). 1–9.
<https://core.ac.uk/download/pdf/230629125.pdf>
- Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2015). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai Pt. Salindo berlian motor jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 6–12
- Zamralita. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen Tetap ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni.*, 1(1), 338–345.