

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *SELF DETERMINATION* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)

Lela Karlina<sup>1</sup>, Aini Kusniawati<sup>2</sup>, dan Nina Herlina<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
lelakarlina15071997@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life* dan *Self determinatn* terhadap *Work engagement* karyawan pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 87 orang. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji statistik t, dan uji statistik f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1] *Quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement*; 2] *Self determination* berpengaruh terhadap *Work engagement*; 3] *Quality of work life* dan *Self determination* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*.

**Kata Kunci:** *Quality of work life* , *Self determination* , *Work engagement*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam organisasi yang menjadikannya kunci untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rayadi, 2012). Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sebuah aset besar dan tak ternilai harganya bagi sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mendorong kreativitas dan inovasi- inovasi baru di dalam organisasi, sehingga organisasi akan terus menerus berkembang untuk mencapai sukses yang berkelanjutan (UNDP, 2010).

Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *Work Engagement* (Keterikatan Kerja). Keterikatan kerja adalah keadaan psikis yang positif berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002)

*Vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditunjukkan dengan konsentrasi penuh dan merasa senang dalam melakukan

pekerjaannya, sehingga karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Seperti yang dikatakan (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002) bahwa *work engagement* ini berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan peggayaan (*absorption*). Namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan yang kurang menyenangkan ini menandakan bahwa karyawan tidak memenuhi pada salah satu aspek keterikatan kerja yaitu pada aspek dedikasi (*dedication*), selanjutnya karyawan juga merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaannya, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan hal ini menandakan subjek tidak memenuhi pada salah satu aspek dari keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*). Adanya beberapa keluhan yang dialami tersebut membuat karyawan terkadang berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*resign*) sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaan tersebut.

Keterikatan sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor dimana dua faktor dikemukakan oleh Bakker (2011) yaitu sumber daya kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*).

Sumber daya kerja (*Job resources*) merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ketika berada di tempat kerja. *Job resources* berkaitan dengan *performance feedback* (umpan balik kinerja), *autonomy* (otonomi), dan *learning opportunities* (peluang pembelajaran). Pemenuhan kebutuhan *job resources* dan kualitas karyawan ketika bekerja erat kaitannya dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja, karena kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien ketika di tempat kerja. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Sinha, 2012).

Selanjutnya *Personal resource* (sumber daya pribadi) adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dari kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka (Hobfoll et al., 2003). *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan

dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Demerouti et al., 2001).

*Self determination* memiliki hubungan dengan *personal resources* yang mempengaruhi *work engagement*, karena menurut Bakker (2007) *personal resources* merupakan aspek diri yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan.

*Self determination* adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi keinginan yang berkaitan dengan otonomi, kompetensi, dan relasi dalam rangka mencapai tujuan (Henny, 2014). Determinasi diri juga merupakan kebutuhan psikologis mendasar yang dimiliki oleh seorang karyawan (Ryan dan Deci, 2000).

*Work engagement* tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut akan di bahas dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang atau tidak. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti antara lain *Quality of Work Life* dan *Self Determination*.

## **Landasan Teoritis**

### ***Quality of work life***

*Quality of Work Life* (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Adrew Dubrin (1994:376) *Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 1990:137). Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja.

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (1986:476) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
3. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

### ***Self determination***

*Self determination* adalah teori yang berfokus pada level motivasi yang individu miliki ketika melakukan kegiatan, serta alasan mengapa individu tersebut termotivasi untuk melakukannya. Dalam teori ini, orientasi motivasi yang berbeda berfungsi sebagai stimulus untuk melakukan kegiatan dan sejauh mana individu ditentukan oleh makna dan kepentingan pribadi (Ryan & Deci, 2000b). Seseorang yang tidak memiliki dorongan atau inspirasi dalam melakukan suatu kegiatan dikarakteristikan tidak termotivasi, sedangkan seseorang yang bersemangat dan aktif dalam melakukan suatu kegiatan dikarakteristikan termotivasi (Ryan & Deci, 2000a).

*Self determination* adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu terhadap diri sendiri (Field & Hoffman, 1994, p. 164 dalam Field, Hoffman & Posch. 1997). Powers, dkk (dalam Field, Hoffman & Posch. 1997) berpendapat bahwa '*self determination* merupakan sikap dan kemampuan individu yang dapat memfasilitasi dirinya dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan'. Power (dalam dalam Field, Hoffman & Posch. 1997) berpendapat bahwa '*self determination* dapat direfleksikan sebagai penguasaan diri sendiri atau kontrol diri, berpartisipasi aktif dalam pembuatan keputusan, dan kemampuan memimpin diri sendiri untuk menggapai tujuan hidup pribadi yang bernilai'.

*Self determination* adalah persaan individu yang berkaitan dengan pilihan dalam mengawali dan mengatur tindakan (Deci et al., 1989). *Self determination* merefleksikan otonomi dalam mengawali dan melaksanakan perilaku dan proses kerja, misalnya mengenai pembuatan keputusan tentang metode kerja, kecepatan dan usaha yang dilaksanakan (Spreitzer, 1995)

Ryan dan Deci (2002) menyatakan bahwa *self determination* berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan mendasar terhadap *autonomy*, *competence* dan *relatedness*. *Self determination* mempresentasikan tingkatan dimana seseorang merasakan tanggung jawab yang timbal balik untuk tindakan-tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, pada perasaan memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur perilaku (Spreitzer, 1996). Karyawan yang merasa memiliki *self determination* tinggi dapat memilih metode terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.

### ***Work engagement***

*Work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2006).

Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam May dkk, 2004).

Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerjadari pusat pikiran yang dikarakteristikkan (Schaufeli, dkk, 2008). *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

*Work engagement* lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Schaufeli, dkk, 2008 ) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode angket. Menurut sugiyono (2012:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode angket menurut Arikunto (2006:151) Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionare stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Jumlah karyawan di perusahaan PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran secara keseluruhan adalah sebanyak 669 orang dengan tingkat error (kesalahan) yang ditolerir adalah sebanyak 10%, maka sampel yang diperoleh sebanyak 87 orang setelah dihitung menggunakan rumus slovin.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Work engagement***

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran, *Quality of work life* mempunyai pengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh

angka sebesar 0,650, dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Quality of work life* terhadap *Work engagement* karyawan. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 42,25%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Quality of work life* terhadap *Work engagement* karyawan sebesar 42,25% dan sisanya 57,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Kemudian berdasarkan uji t atau  $t_{hitung}$  diperoleh 7,886% dimana menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,886 > 1,6629$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Quality of work life* terhadap *Work engagement* karyawan.

### **Pengaruh *Self determination* terhadap *Work engagement***

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran, *Self determinasi* mempunyai pengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi product moment diperoleh angka sebesar 0,693, dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 48,02%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan sebesar 48,02% dan sisanya 51,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Kemudian berdasarkan uji t atau  $t_{hitung}$  diperoleh 8,862% dimana ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,862 > 1,6629$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan.

### **Pengaruh *Quality of work life* dan *Self determination* terhadap *Work engagement***

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran, *Quality of work life* dan *Self determinasi* mempunyai pengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi berganda diperoleh angka sebesar 0,744, dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Quality of work life* dan *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 55,35%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Quality of work life* dan *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan sebesar sedangkan 54,35% dan sisanya 44,65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Kemudian berdasarkan uji F atau  $F_{hitung}$  diperoleh 52,073% dimana menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,073 > 3,11$ ) maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Quality of work life* dan *Self determinasi* terhadap *Work engagement* karyawan.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan di PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Quality of work life* berada pada kategori baik dengan tingkat korelasi sebesar 0,650, dimana berdasarkan pedoman interpretasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Quality of work life* terhadap *Work engagement* karyawan. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator keselamatan kerja. Setelah dilakukan uji hipotesis maka diketahui bahwa hipotesis berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. Artinya jika *Quality of work life* semakin baik maka *Work engagement* karyawan semakin meningkat.
2. *Self determination* berpengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan di PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Self determination* berada pada kategori baik dengan tingkat korelasi sebesar 0,693, dimana berdasarkan pedoman interpretasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Self determination* terhadap *Work engagement* karyawan. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator kompetensi. Setelah dilakukan uji hipotesis maka diketahui bahwa hipotesis berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. Artinya jika *Self determination* semakin baik maka *Work engagement* karyawan semakin meningkat.
3. *Quality of work life* dan *Self determination* berpengaruh positif terhadap *Work engagement* karyawan di PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Quality of work life* dan *Self determination* berada pada kategori baik dengan tingkat korelasi sebesar 0,744, dimana berdasarkan pedoman interpretasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *Quality of work life* dan *Self determination* terhadap *Work engagement* karyawan. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator dedikasi (*dedication*). Setelah dilakukan uji hipotesis maka diketahui bahwa hipotesis berpengaruh signifikan dan teruji



kebenarannya. Artinya jika *Quality of work life* dan *Self determination* semakin baik maka *Work engagement* karyawan semakin meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang diuraikan diatas, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. *Quality of work life* yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah lebih baik apabila partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan perusahaan juga diperhatikan.
2. *Self determination* yang sudah baik agar dipertahankan atau ditingkatkan. Namun alangkah lebih baiknya apabila karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka supaya lebih tepat waktu.
3. *Work engagement* yang sudah baik agar dipertahankan atau ditingkatkan. Namun alangkah lebih baik apabila karyawan selalu bersemangat untuk pergi bekerja dan melakukan pekerjaannya di perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji ulang *Quality of work life* dan *Self determination* terhadap *Work engagement* karyawan serta mengkaji lebih dalam mengenai pernyataan dalam kuesioner sehingga pernyataan tersebut benar-benar dapat mengukur variabel yang akan diuji.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A.B & Evangelia Demerouti. 2007 “*The Job Demands-Resources Model: State Of The Art*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Iss 3 pp. 309 – 328: Emerald Group (diakses 29 February 2019).
- Bakker, A.B.& Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Deci et al. 1989. Self-Determination In A Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74:580-590.
- Deci. E. L & Ryan R.M. 2000. *The What and Why of Goal Pursuit: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. U.S: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Demerouti, E. et al., (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dessler, Gary, 1986, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Jakarta: Erlangga.
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Pblishing Company, Inc.
- Field, S., Hoffman, A., & Posch, M. (1997). Self-Determination during Adolescence A Developmental Perspective. *Journal of Remedial and Special Education*, Volume 18, Number 5, September/October 1997, Pages 285-293.
- Flippo, Edwin B. 1990. *Personnel Management*. Sixth Edition. International Student Edition. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Mamahit, Henny Christine. 2014. *Hubungan Antara Determinasi Diri dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA*. Jakarta. FKIP Unika Atma Jaya.
- May, D., dkk. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, h. 11-37.
- Rayadi. (2012). *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar – AMIK Panca Bhakti Pontianak*. Jurnal EKSOS, 114-119.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: The University of Rochester Press.
- Saks, A. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (7): 600 – 619.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sinha, Chandranshu. (2012). *Factors Affecting Quality of Work Life : Empirical Evidence From Indian Organizatios*. Vol. 1. pp. 31-40. Australian International Journal.
- Spreitzer, G. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 38 (5): 1442–1465.

Spreitzer. 1996. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 39 (2): 483–504.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

UNDP. (2010). *Human Development Report 2010, The Real Wealth of Nations : Pathways to Human Development*. USA : United Nations Development Programme (UNDP).