

PENGARUH *SELF-ESTEEM* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BANK DI KOTA SURABAYA

Firdha Amalia

Universitas Negeri Surabaya
firdhaamalia03@gmail.com

Budiono

Universitas Negeri Surabaya
ec.budiono@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to study the effect of and psychological well-being on job performance through work involvement in bank employees in Surabaya. This study uses a type of causality research that uses quantitative. Sampling technique using accidental sampling. Amount of respondents is 81 bank employees in Surabaya. The statistical analysis in this study is used the Structural Equation Model (SEM) with the help of Smart PLS 3.2.9 software. The results showed that Self-esteem was not a significant positive effect on job performance. Self-esteem has a positive and significant effect on work engagement. The psychological well being did not have a positive effect on job performance. Psychological well being has a positive and significant effect on work engagement; work engagement has a positive and significant effect on job performance, has an indirect effect on job performance through work engagement, psychological well being has an indirect effect on job performance through work engagement.

Keywords: job performance; psychological well being; self-esteem; work engagement.

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting yang tidak dapat dipungkiri oleh sebuah perusahaan adalah seorang karyawan (SDM). Setiap perusahaan pasti mengharapkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas dan kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan jasa seperti bank-bank di Kota Surabaya. Perusahaan yang bergerak di sektor perbankan memiliki andil dalam perekonomian suatu negara (Chairinnisa & Suhariadi, 2018). Agar mendapatkan seorang karyawan yang dapat bersaing di dunia bisnis dibutuhkan sebuah usaha sehingga akan menghasilkan sebuah kineja yang lebih tinggi (Hidayat & Setiawan, 2016). Untuk itu sebuah organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, teknologi dan struktur organisasi yang berkualitas agar siap dalam menghadapi era revolusi industry 4.0, selain itu unsur-unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebuah organisasi (Izaatinisa, 2017).

Perusahaan yang memberikan perhatian khusus bagi karyawannya, terutama memandang karyawan sebagai aset dan modal harus fokus dalam hal mengembangkan dan meningkatkan performa atau *job performance* para karyawan mereka (Chasanah, 2018). Menurut Hidayat & Setiawan (2016), *job performance* merupakan perilaku seseorang yang bersifat pasti dan berprestasi di mana perilaku tersebut sesuai dengan posisi dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan.

Faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *job performance*. Di dalam faktor psikologis tersebut terdapat faktor *self-esteem*. *Self-esteem* adalah penilaian yang dilakukan seseorang terhadap suatu hal yang berhubungan dengan suatu perasaan bernilai atau dapat juga diartikan sebagai sebuah sikap seseorang terhadap dirinya sendiri (Hidayat & Setiawan, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et. al. (2013), *self-esteem* memiliki dampak positif terhadap *job performance*. Pendapat yang bertentangan yaitu dikemukakan oleh Prasetya et. al. (2013) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara *self-esteem* terhadap *job performance*.

Hal lain yang dapat memengaruhi *job performance* adalah *psychological well being*, di mana faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kehidupan karyawan salah satunya adalah pekerjaan (Tri et al., 2018). Menurut Maryam (2013), *psychological well being* adalah persepsi yang dirasakan oleh seseorang dalam menjalankan kegiatan pada kehidupannya, serta pengungkapan perasaan atas pengalaman yang ia dapatkan. *Psychological well being* mempunyai korelasi yang positif terhadap *job performance*, hal tersebut diungkapkan oleh Ahmed & Malik, (2019), Alam & Rizvi (dalam Ahmed & Malik, 2019), Safdar et. al. (2018), dan (Alvi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Lin et. al. (2014) pada 10 perusahaan asuransi jiwa di Taiwan membuktikan bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job performance*. Selain memengaruhi *job performance*, *self-esteem* menjadi salah satu penyebab keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Arifin (2013) mengatakan ada pengaruh antara *self esteem* terhadap *work engagement* seorang karyawan. Penelitian Kimberly & Utoyo, (2013) dan (Tri et al., 2018) juga membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel *psychological well being* terhadap *work engagement*.

Selain dipengaruhi oleh *self-esteem* dan *psycological well being*, *job performance* juga dipengaruhi oleh *work engagement*. Menurut Arifin (2013), *work engagement* sendiri diartikan motivasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya ke posisi yang lebih besar, dan sebuah energi untuk berkomitmen kepada sebuah perusahaan serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfajar et. al. (2018) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap *job performance*. Dalam penelitiannya Wicaksono (2018) pada 33 orang karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor (DSITD IPB), secara bersama, *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memberi pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan. Breevaart et. al. (2015) dalam penelitiannya pada petugas kepolisian belanda yaitu 527 orang laki-laki dan 320 orang perempuan yang membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif terhadap *job performance*.

Penelitian ini akan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh *self-esteem* dan *psychological well being* terhadap *job performance* melalui *work engagement*. Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan bank yang berada di kota Surabaya yaitu BTN, BRI, BCA, BNI, Panin Bank, Harris Bank, dan Bank Mandiri.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self-esteem

Self-esteem merupakan pengukuran seseorang terhadap diri sendiri tentang pandangan bernilai yang dimiliki pribadi tersebut dalam bersikap (Hidayat & Setiawan, 2016). Seseorang yang mempunyai *self-esteem* yang tinggi cenderung berpotensi mendapat kesuksesan dalam meniti karir. Seseorang yang mempunyai sedikit penilaian positif terhadap dirinya akan lebih tergantung pada penilaian orang lain. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada tindakan mereka, di mana seseorang tersebut akan lebih percaya atas penilaian orang yang lebih senior dari pada dirinya sendiri (Mukaram, 2012). *Self-esteem* adalah apa yang saya pikirkan dan rasakan tentang diri saya sendiri, bukanlah apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain tentang siapa saya sebenarnya (Arifin, 2013). Menurut Prasetya et al. (2013), orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil.

Psychological Well Being

Menurut Maryam (2013), *psychological well being* ialah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan memiliki konsep dalam mengungkapkan perasaan yang bersifat pribadi sebagai dampak dari pengalaman yang sudah dialaminya. Kesawa et al. (2019) mengatakan bahwa *psychological well being* pada staff pengajar adalah kemampuan psikologis sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja staff pengajar. Menurut Rihlati (2018), *psychological well being* merupakan suatu situasi yang dihadapi oleh seseorang di mana individu tersebut memiliki energi yang positif serta mampu melakukan penerimaan akan kemampuan psikologisnya. *Psychological well being* merupakan

suatu keadaan di mana seseorang merasa hidupnya memiliki arti dan tujuan, sehingga hidupnya penuh dengan nilai yang positif. *Psychological well being* dapat diartikan sebagai sebuah kehendak dalam menerima tujuan hidup serta prestasi diri untuk maju (Tanujaya, 2014).

Work Engagement

Yuwanto (2014) mengatakan bahwa *work engagement* ialah konsep yang mendeskripsikan bahwa seseorang tersebut memiliki antusiasme, fokus, dan mempunyai pengabdian terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dalam melaksanakan pekerjaannya penuh dengan ketaatan, melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta bertanggung jawab bisa saja memiliki keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya. *Work engagement* merupakan bagaimana seorang individu mendalami tugas dan mendahulukan faktor psikologis dari pada fisik dan biasanya memiliki motivasi yang baik akan kesejahteraan pekerjaan yang dijalannya (Rihlati, 2018). Semakin seseorang mendalami peran pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula aspek yang sesuai akan kemauan sehingga meningkatkan keterikatan individu tersebut terhadap pekerjaannya (Yudiani, 2017). *Work engagement* merupakan suatu bentuk dari kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya secara fisik maupun psikologis disertai dengan konsentrasi dan semangat yang tinggi (Sofyanty, 2018). *Work engagement* adalah kondisi di mana individu yang berusaha secara fisik dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya (Olivia & Prihatsanti, 2018).

Job Performance

Job performance dapat diinterpretasikan menjadi prestasi yang didapatkan oleh karyawan pada perusahaan dengan mengikuti aturan dan kewajiban yang sudah ditentukan baik moral atau etika dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil yang didapatkan dapat berupa keproduktifan, efisiensi, dan keunggulan adalah *apreciation*, *challenge*, dan *responsibility* (Mukaram, 2012). *Job performance* merupakan hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan berdasarkan tujuan perusahaan (Radita & Netra, 2017). *Job performance* ialah sesuatu yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan tugasnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan dan tidak bertentangan dengan etika dan hukum (Yuswardi, 2019). *Job performance* diartikan secara umum sebagai hasil yang diperoleh dari suatu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ariyanti, 2015). Hidayat (2016) mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku seseorang yang bersifat pasti dan berprestasi di mana perilaku tersebut sesuai dengan posisi dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan.

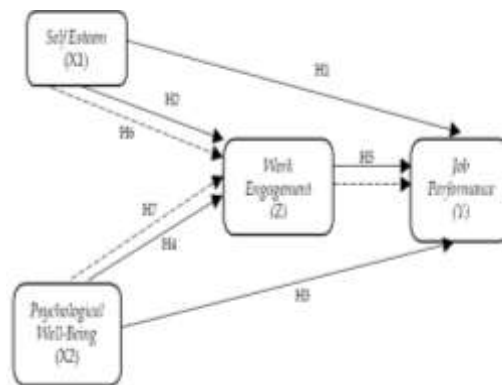
Hubungan Antar Variabel

Gambar 1 menjelaskan secara sistematis kerangka konseptual dalam penelitian ini. Pengaruh *self-esteem* terhadap *job performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Mukaram (2012) *self-esteem* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Maulina (2018), dan Shar & Novrianda (2017) yang mengungkapkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.

H1: Diduga ada pengaruh yang positif antara *self-esteem* terhadap *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yungsiana et. al. (2014) menyatakan adanya pengaruh yang positif antara variabel *self-esteem* terhadap *work engagement* guru-guru sekolah menengah ke atas di kota Malang. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Arifin (2013), Piartini (2017), dan Yungsiana et. al. (2014) yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*.

H2: Diduga ada pengaruh yang positif antara *self-esteem* terhadap *work engagement*.



Gambar 1. RANCANGAN PENELITIAN

Studi yang dilakukan oleh (Alvi, 2017) mengungkapkan *psychological well being* karyawan memengaruhi *job performance* karyawan, jika seorang karyawan mempunyai *psychological well being* yang dominan maka dia akan memiliki *job performance* yang tinggi pula. Studi yang dilakukan oleh Ahmed & Malik (2019) pada 261 guru laki-laki dan perempuan sekolah menengah pemerintah di Quetta menyatakan bahwa *psychological well being* berkontribusi positif dalam memengaruhi *job performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Safdar et. al. (2018), Alam & Rizvi (2012), Jalali & Heidari (2016), dan Wadhawan (2016) yang menyatakan bahwa *psychological well being* berkorelasi positif terhadap *job performance*.

H3: Diduga ada pengaruh yang positif antara *psychological well being* terhadap *job performance*.

Hal yang berkaitan dengan peningkatan *work engagement* seorang karyawan juga dipengaruhi oleh peningkatan *psychological well being*. Studi yang dilakukan oleh (Chairinnisa & Suhariadi, 2018) pada 112 anggota aktif AIESEC Surabaya mengatakan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan dari variabel *psychological well being* dengan *work engagement*. Hal tersebut juga didukung oleh studi Kimberly & Utoyo (2013) yang menyatakan variabel *psychological well being* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H4: Diduga ada pengaruh yang positif antara *psychological well being* terhadap *work engagement*.

Karyawan yang *engagement* terhadap pekerjaan akan berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan tidak *engagement* terhadap pekerjaannya (Gozalie, 2016). Penelitian yang mendukung hal tersebut dilakukan oleh Reijseger et. al. (2010) dalam Hariyadi, 2019), Chen & Kao (dalam Tri et. al, 2018), Breevaart et. al. (2015), Karki & Singh dalam Soetrisno & Sutanto (2017), dan Wicaksono (2018) yang menyatakan *work engagement* memiliki korelasi yang bersifat positif terhadap *job performance*.

H5: Diduga ada pengaruh yang positif antara *work engagement* terhadap *job performance*.

Karyawan yang mampu berperan lebih aktif, tentu akan mampu meningkatkan kinerjanya (Widyawat & Karwini, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2013) mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif dari variabel *self-esteem* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika *self-esteem* yang tinggi pada seseorang, maka semakin tinggi pula *engagement* karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil studi tersebut didukung oleh penelitian Safaria dan Yunastiwi dalam Widyawat & Karwini (2018) yang mengatakan jika variabel terdapat korelasi yang positif antara *self-esteem* terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

H6: Diduga ada pengaruh antar variabel *self-esteem* terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

Studi yang dilakukan oleh Tri et. al. (2018) mengatakan bahwa jika kondisi kesehatan psikologis karyawan meningkat, maka akan meningkat juga keterikatan pada pekerjaannya. Hal tersebut akan

membuat individu dapat mengembangkan kemampuan yang ada, serta bisa memberikan motivasi kepada diri sendiri dan dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Selain itu, Siswono (2016) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, 38 persen berada di atas rata-rata dan tidak menutup kemungkinan untuk mempunyai *job performance* yang bagus. Dari studi literatur diketahui bahwa *psychological well being* berpengaruh terhadap *work engagement* dan *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance*. Hal inilah yang memunculkan hipotesis *psychological well being* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

H7: Diduga ada pengaruh antara variabel *psychological well being* terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini sumber dari data yang didapatkan berasal dari data primer yang menggunakan kuisioner *online* sebagai teknik dalam pengambilan data. Populasi dari penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan perbankan yang berlokasi di Kota Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan perbankan di Kota Surabaya yaitu, Bank Central Asia berjumlah 19 orang (23,5%), Bank Negara Indonesia berjumlah 8 orang (9,9%), Bank Rakyat Indonesia berjumlah 26 (32,1%), Bank Tabungan Negara berjumlah 1 orang (1,2%), Harris Bank berjumlah 1 orang (1,2%), Bank Mandiri berjumlah 24 orang (29,6%) dan Panin Bank berjumlah 2 orang (2,5%) total karyawan dari 7 Bank di Kota Surabaya tersebut adalah 81. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan diolah dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) memakai aplikasi penelitian SmartPLS 3.2.9.

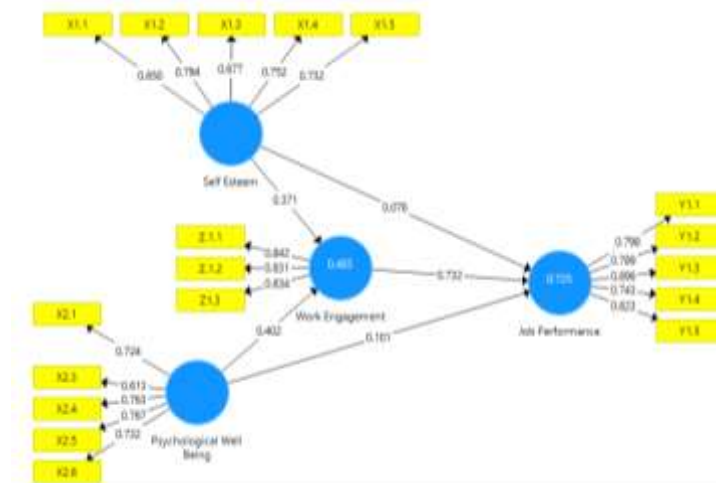
Dari hasil penyebaran data yang dilakukan sejak 8 April-26 April 2020, data yang sudah masuk sebanyak 81 responden. Ketentuan yang dapat mendukung kelancaran kuisioner online adalah dengan adanya fitur dari google yaitu *Google Form*, dan nantinya hasil dari pembuatan *Google Form* tersebut akan disebarluaskan secara *online*. Proses penyebaran data dilakukan dengan 3 cara yaitu yang pertama mengirimkan *link* secara langsung kepada 10 responden melalui chat pribadi whatsapp, menyebarkan *link* melalui *broadcast message* whatsapp dan line, dan mengirimkan *link* kepada lebih dari 150 responden di media sosial seperti *Instagram* dan *Facebook* melalui *Official Account* beberapa bank yang berlokasi di Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Sebuah indikator dirasa valid bila mempunyai hubungan $\geq 0,7$ jika penelitian tersebut adalah *confirmatory* dan untuk penelitian *explanatory* 0,6 sampai 0,7 (Ghozali, 2015:74). Karena penelitian ini bersifat *explanatory* maka menggunakan kriteria nilai *outer loading* antara 0,6-0,7.

Gambar 2 menjelaskan nilai *outer loading* tiap indikator berkisar di antara (0,6 sampai 0,7). Namun pada indikator (X2.2) variabel *psychological well being* mempunyai nilai *outer loading* di bawah kriteria yaitu sebesar 0,523 di mana hal tersebut menjelaskan bahwa sumbangan indikator terhadap nilai variabel laten adalah sebesar 52,3% sedangkan kriteria yang harus dipenuhi berkisar di antara 0,6 sampai 0,7 (Ghozali 2015:74).Maka dari itu indikator tersebut akan dihapus lebih dulu, lalu di *running/recalculate* kembali. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa tidak ada indikator di bawah kriteria (0,6 sampai 0,7).



Sumber: Hasil SPSS, 2020

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Sehingga variabel yang diteliti yaitu *self-esteem* (x1), *psychological well being* (x2), *work engagement* (z), dan *job performance* (y) mempunyai nilai *outer loading* di antara (0,6 sampai 0,7) maka bisa dikatakan bahwa semua indikator pada variabel di atas sudah memenuhi kriteria validitas konvergen. Sehingga, jika *outer loading* memiliki nilai yang besar, maka peranan loading akan semakin berpengaruh dalam menginterpretasikan *matriks factor* dan hal tersebut menunjukkan bahwa indikator *job performance* (y) valid.

Discriminant Validity

Uji diskriminan ialah menggunakan perbandingan antara nilai AVE pada setiap variabel dengan variabel lainnya. Kriteria yang menunjukkan model tersebut bagus ialah jika memiliki nilai AVE > 0,5 pada tiap-tiap variabel.

Tabel 1 menggambarkan jika *discriminant validity* direkomendasikan memiliki nilai AVE > 0,5. Maka konstruk *self-esteem* (X1) sebesar 0,723 (akar dari 0,522), *psychological well being* (X2) sebesar 0,722 (akar dari 0,522), *work engagement* (Z) sebesar 0,835 (akar dari 0,698), *job performance* (Y) sebesar 0,811(akar dari 0,658) telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Cronbach's Alpha

Nilai *cronbach's alpha* dari (X1) yaitu variabel *self-esteem* adalah 0,771, 0,769 untuk variabel *psychological well being* (X2), 0,784 pada *work engagement* (Z), *job performance* (Y) sebesar 0,869. *Cronbach's Alpha* dapat disebut bagus jika memiliki nilai $\geq 0,7$. Artinya, jika semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, hal tersebut menunjukkan bahwa model variabel tersebut sudah mencapai kriteria dari *cronbach's alpha* atau mempunyai reliabilitas yang kuat.

Tabel 1.
VARIABEL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	Job Performance (Y)	Psychological Well Being (X2)	Self-esteem (X1)	Work Engagement (Z)
Job Performance (Y)	0,811			
Psychological Well Being (X2)	0,613	0,722		
Self-esteem (X1)	0,595	0,626	0,723	
Work Engagement (Z)	0,844	0,634	0,622	0,835

Sumber: Hasil SmartPLS (2020)

Composite Reliability

Variabel *self-esteem* (X1) memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,845, 0,844 untuk variabel *psychological well being* (X2), 0,874 pada *work engagement* (Z), *job performance* (Y) sebesar 0,906. *Composite reliability* dapat disebut bagus jika memiliki nilai $\geq 0,7$. Berdasarkan penjelasan dari tabel 1 semua variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7, hal tersebut menunjukkan bahwa model variabel tersebut sudah mencapai kriteria dari *composite reliability* atau mempunyai reliabilitas yang bagus.

Analisis R-Square

Model pengaruh *self-esteem* dan *psychological well being* terhadap *job performance* memberikan nilai 0,712 untuk *Adjusted R-Square*. Maksud dari nilai tersebut ialah 71,2% dapat dijelaskan oleh variabel *job performance* sedangkan sisanya yaitu 28,8% dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Selanjutnya, yaitu pengaruh dari *self-esteem* dan *psychological well being* terhadap *work engagement* yang memberikan nilai 0,472 untuk *adjusted R-Square*. Maksud dari nilai tersebut ialah 47,2% dijelaskan oleh variabel *work engagement*, *self-esteem* dan *psychological well being* sedangkan sisanya yaitu 52,8% dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Uji Relevansi Prediksi

Dalam perhitungan PLS juga dapat dilihat dari besarnya (Q^2) di mana nilai tersebut digunakan untuk melihat relevansi prediksi dari konstruk endogen dengan tipe indikator reflektif. Selanjutnya dilakukan prosedur *blindfolding* yaitu dengan menilai besaran (Q^2) di mana konstruk yang memiliki prediksi baik apabila memiliki (Q^2) >0 atau 0,2 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Pada penelitian ini diperoleh hasil 0,6168 >0 untuk *Q-square predictive relevance*. Maksud dari hasil tersebut ialah *predictive relevance* pada penelitian ini dapat dijelaskan sebanyak 62% seperti pada perhitungan (1).

$$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) (1 - R2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,712^2) (1 - 0,472^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,506944) (1 - 0,222784)]$$

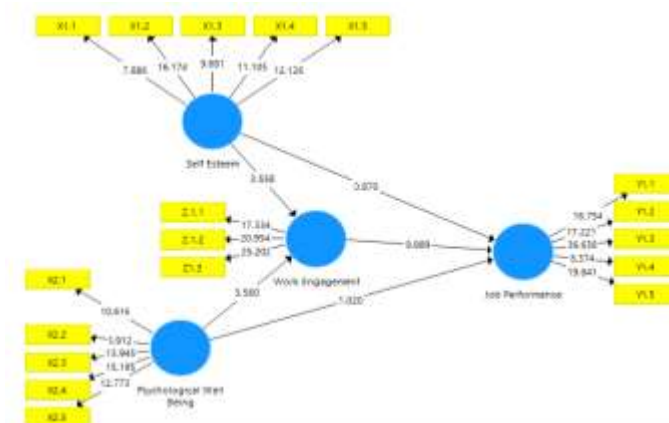
$$Q^2 = 1 - [(0,493056)(0,777216)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,3832 = 0,6168$$

$$Q^2 = 0,62 \dots \dots \dots (1)$$

Uji Kausalitas

Gambar 3 menjelaskan hasil dari perhitungan *inner model* dengan menggunakan aplikasi PLS, sebagai berikut :



Sumber: Hasil SPSS (2020)
Gambar 3. UJI MEASUREMENT BOOTSTRAPING MODEL

Tabel 2.
Output Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics	Informasi	Keterangan
<i>Self-esteem</i> (X1) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,076	0,853	≤ 1,96	Hipotesis ditolak
<i>Psychological Well being</i> (X2) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,101	1,013	≤ 1,96	Hipotesis ditolak
<i>Self-eseteem</i> (X1) → <i>Work Engagement</i> (Z)	0,371	3,738	≥ 1,96	Hipotesis diterima
<i>Psychological Well-being</i> (X2) → <i>Work Engagement</i> (Z)	0,402	3,680	≥ 1,96	Hipotesis diterima
<i>Work Engagement</i> (Z) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,732	9,870	≥ 1,96	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil SmartPLS (2020)

Tabel 2 menjelaskan bahwa besarnya nilai t-statistik pengaruh *self-esteem* terhadap *job performance* adalah $0,853 \leq 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis tidak diterima dan membuktikan jika variabel *self-esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*. Sedangkan untuk nilai *estimate coeficient* positif sebesar 0,076. Besarnya nilai t-statistik pengaruh *self-esteem* terhadap *work engagement* adalah $3,738 \geq 1,96$, hal tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima dan membuktikan bahwa variabel *self-esteem* berpengaruh terhadap *work engagement*. Sedangkan untuk nilai *estimate coeficient* positif sebesar 0,371, sehingga semakin tinggi *self-esteem* maka *work engagement* juga meningkat. Besarnya nilai t-statistik pengaruh *psychological well being* terhadap *job performance* adalah $1,013 \leq 1,96$, hal tersebut menjelaskan jika hipotesis 3 tidak diterima dan membuktikan jika variabel *psychological well being* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Sedangkan untuk nilai *estimate coeficient* positif sebesar 0,101. Besarnya nilai t-statistik pengaruh *Psychological well being* terhadap *work engagement* adalah sebesar $3.680 \geq 1,96$. Hal tersebut menjelaskan jika hipotesis diterima dan membuktikan jika variabel *psychological well being* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Sedangkan untuk nilai *estimate coeficient* positif sebesar 0,402. Besarnya nilai t-statistik pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* adalah sebesar $9,870 \geq 1,96$. Hal tersebut menjelaskan jika hipotesis diterima dan membuktikan jika variabel *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance*. Sedangkan untuk nilai *estimate coeficient* positif sebesar 0,732. Artinya, semakin tinggi *work engagement* maka *job performance* karyawan akan semakin tinggi pula.

Penjelasan dari hubungan antar variabel pada tabel 3 diketahui besarnya koefisien *indirect effect self-esteem* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* yaitu 0,271 dan nilai *t-statistic* $3,709 \geq 1,96$ yang berarti signifikan. Kemudian terdapat besarnya koefisien pengaruh tidak langsung oleh *psychological well being* terhadap *job performance* melalui *work engagement* yaitu 0,294 dan nilai *t-statistic* $3,209 \geq 1,96$ yang berarti signifikan. Artinya, jika *indirect effect* memiliki pengaruh yang besar dibandingkan dengan *direct effect* pada tabel 2.

Pengaruh *Self-esteem* terhadap *Job Performance* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *self-esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance* atau H1 ditolak. Artinya, tinggi rendahnya *self-esteem* (harga diri) tidak memengaruhi *job performance* karyawan Bank di Kota Surabaya. Output yang dihasilkan diperkuat dari jawaban kuisioner untuk variabel *self-esteem*, dan penyebab utama yang mendorong *self-esteem* tidak memiliki pengaruh pada variabel *job performance* disebabkan oleh manajer pada perusahaan tersebut tidak begitu mendukung ide-ide karyawan Bank di Kota Surabaya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal tersebut mengakibatkan *self-esteem* karyawan menjadi turun dan memengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini konstruk *self-esteem* mempunyai pengaruh lemah terhadap *job*

performance. Melihat studi terdahulu terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi *job performance* selain *self-esteem* adalah *self efficacy*. Menurut Widyawat & Karwini (2018), jika *self efficacy* akan mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki semangat yang optimal, *self efficacy* sendiri diartikan sebagai seseorang yang memiliki keyakinan akan keberhasilan untuk mencapai tugasnya.

Tabel 3.
INDIRECT EFFECT DAN DIRECT EFFECT

Varibel	Original Sample	T-Statistics	Informasi	Keterangan
<i>Self-esteem</i> (X1) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,076	0,853	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
<i>Psychological Well-being</i> (X2) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,101	1,013	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
<i>Self-esteem</i> (X1) → <i>Work Engagement</i> (Z) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,271	3,709	Signifikan	Hipotesis diterima
<i>Psychological Well-being</i> (X2) → <i>Work Engagement</i> (Z) → <i>Job Performance</i> (Y)	0,294	3,209	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil SmartPLS (2020)

Studi dari Maulina (2018), Sebayang & Sembiring (2017), dan Hidayat (2016) juga mengatakan jika selain *self-esteem*, variabel yang dapat memengaruhi *job performance* seseorang adalah *self efficacy*. *Job performance* seorang karyawan juga tidak secara langsung dipengaruhi oleh *self-esteem*, karena perasaan untuk menilai diri sendiri juga dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti hubungan satu sama lain dan perasaan akan hidup (Hidayat & Setiawan, 2016). Maka dari itu seorang karyawan yang memiliki *self-esteem* yang besar maupun kecil tidak akan langsung memengaruhi *job performance* seorang karyawan. Studi ini juga memperkuat penelitian Hidayat (2016), Prasetya et. al. (2013), Chasanah (2018), dan Indrawati (2014) yang menyebutkan jika *self-esteem* tidak memiliki pengaruh pada *job performance*.

Pengaruh *Self-esteem* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *self-esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* sehingga H2 diterima. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki oleh karyawan Bank di Kota Surabaya, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan Bank di Kota Surabaya.

Output yang dihasilkan diperkuat dari jawaban kuisioner untuk variabel *self-esteem* karyawan bank di Kota Surabaya termasuk kategori tinggi, *Self-esteem* yang tinggi tersebut memiliki pengaruh terhadap *work engagement* dibuktikan dengan pernyataan bahwa sebagian besar karyawan bank di Kota Surabaya melewati hari-hari yang mementingkan kepercayaan serta pentingnya hubungan antar rekan kerja, hal tersebut membuat sebagian besar karyawan merasa dirinya bangga dengan pekerjaan yang dia lakukan dan merasa bersemangat ketika akan berangkat bekerja, yang menunjukkan adanya *work engagement* yang tinggi. Studi ini juga memperkuat penelitian Indrawati (2014) dan Arifin (2013) yang menyebutkan jika *self-esteem* memiliki pengaruh pada *work engagement*.

Firdha Amalia & Budiono. Pengaruh *Self-esteem* dan *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Pengaruh *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan jika *psychological well being* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*, sehingga H3 ditolak. Hasil ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *psychological well being* tidak memengaruhi *job performance* karyawan Bank di Kota Surabaya.

Output yang dihasilkan diperkuat dari jawaban kuisioner untuk variabel *psychological well being*, penyebab utama yang mendorong *psychological well being* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*, dapat dilihat dari pernyataan bahwa responden kurang menguasai situasi di lingkungan hidupnya. Dalam penelitian ini konstruk *psychological well being* mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *job performance*. Melihat studi terdahulu terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi *job performance* seorang karyawan selain *psychological well being* adalah kompensasi. Menurut Yuswardi (2019), cara yang bisa dilaksanakan oleh sebuah perusahaan untuk menaikkan *job performance* para karyawannya adalah melalui pemberian kompensasi yang baik.

Menurut wawancara *online* tidak terstruktur pada salah satu karyawan HRD Bank BRI terkait pemberian kompensasi mengatakan “rata-rata kami merasa nyaman bekerja disini karena BRI memberikan bonus tunjangan *job performance* (TUNKIN) yang diberikan setiap bulan, pada karyawan yang memiliki nilai IPK yang tinggi selain itu kami mendapatkan bantuan pembayaran BPJS dan untuk karyawan yang memakai kaca mata akan diberikan fasilitas gratis untuk membeli kaca mata.” Pemberian kompensasi bukan hanya menjadi dorongan untuk merekrut calon karyawan tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan semangat, menambah gairah untuk bekerja, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Nuraini, 2014). Artinya *job performance* tidak hanya dipengaruhi oleh *psychological well being* saja tetapi terdapat faktor lain yang lebih memengaruhi kenaikan ataupun penurunan *job performance* seorang karyawan yaitu pemberian kompensasi. Sehingga hasil penelitian menunjukkan jika *psychological well being* tidak memiliki pengaruh atau memiliki pengaruh yang kecil terhadap *job performance*.

Pengaruh *Psychological Well Being* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *psychological well being* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*, sehingga H4 diterima. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan Bank di Kota Surabaya, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan Bank di Kota Surabaya.

Output yang dihasilkan diperkuat dari jawaban kuisioner untuk variabel *psychological well being* karyawan bank di Kota Surabaya termasuk kategori tinggi, Dampak yang didapatkan dari karyawan yang mempunyai *psychological well being* yang besar ditandai dengan produktifitasnya dalam bekerja, loyalitas yang merupakan wujud dari *work engagement* (Sofyanty, 2018). Bukti lain yang menjelaskan bahwa karyawan bank di Kota Surabaya mempunyai *psychological well being* yang tinggi dan berpengaruh terhadap *work engagement* adalah dengan jawaban kuisioner pada konstruk *psychological well being* yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bank di Kota Surabaya memiliki arti dan target. Hal tersebut membuktikan jika kesejahteraan yang tinggi dengan ditandai kenaikan produktifitas akan berdampak pada kemauan dalam menyelesaikan target pekerjaan seorang individu yang merupakan karakteristik dari *work engagement* yang tinggi. Studi ini juga memperkuat penelitian yang sudah dilakukan lebih dahulu oleh Kimberly & Utoyo (2013), Chairinnisa & Suhariadi (2018), dan Sofyanty (2018) yang menyebutkan jika ada korelasi yang bersifat positif antara *psychological well being* dengan *work engagement*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* sehingga H5 diterima. Artinya, semakin tinggi *work engagement* karyawan bank di Kota Surabaya semakin tinggi pula *job performance* karyawan bank di Kota Surabaya.

Penyebab utama yang mendorong *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* adalah karena karyawan yang bekerja pada bank di Kota Surabaya memiliki perolehan rata-rata indikator yang masuk dalam kategori tinggi. *Output* yang dihasilkan diperkuat dari jawaban kuisioner untuk variabel *work engagement*, menunjukkan jika karyawan tersebut memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan serta memiliki *attitude* dalam berperilaku dan tidak keberatan jika diberikan evaluasi. Sehingga dapat dikatakan dari jawaban kuisioner tersebut jika karyawan Bank di Kota Surabaya memiliki tanggung jawab akan pekerjaannya dan dapat menerima evaluasi yang berpeluang besar dalam meningkatkan *job performance*. Studi ini juga memperkuat penelitian yang sudah dilakukan lebih dahulu oleh Wicaksono (2018), Karki & Singh (dalam Soetrisno & Sutanto, 2017), Chen & Kao (dalam Tri et. al, 2018) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance* pegawai.

Pengaruh *Self-esteem* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* Pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *self-esteem* memiliki pengaruh secara tidak langsung pada *job performance* melalui *work engagement* sehingga H6 diterima. Maka dapat diartikan bahwa *work engagement* memiliki peran sebagai *intervening* atau memediasi pengaruh antara *self-esteem* terhadap *job performance*.

Berpengaruhnya *self-esteem*, *psychological well being* dan *work engagement* (Z) terhadap *job performance* sejalan dengan studi Arifin, (2013) yang menyatakan jika pegawai yang memiliki optimisme, *self efficacy*, daya tahan, dan *self-esteem* yang besar, secara umum lebih terlibat dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini pegawai Bank di Kota Surabaya yang memiliki *self-esteem* besar dibuktikan dengan semangat kerja yang tinggi dan mempertahankan pekerjaannya hal tersebut yang dapat membentuk keterikatan antara pekerjaan dengan karyawan. Sehingga dengan tingginya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemauan akan mempertahankan pekerjaannya membuat *job performance* karyawan Bank di Kota Surabaya meningkat. Studi ini juga memperkuat penelitian yang sudah dilakukan lebih dahulu oleh Arifin, (2013) dan Breevaart et. al. (2015) di mana dalam studi tersebut terdapat pernyataan jika *self-esteem* berpengaruh secara tidak langsung pada *job performance* melalui *work engagement*.

Pengaruh *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* Pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Hasil analisis menunjukkan *psychological well being* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *work engagement* sehingga H7 diterima. Maka dapat diartikan bahwa *work engagement* memiliki peran sebagai *intervening* atau memediasi pengaruh antara *psychological well being* terhadap *job performance*.

Penelitian ini juga dibuktikan dengan wawancara *online* yang dilakukan pada salah satu karyawan logistik mengatakan bahwa "Saya juga senang karena karyawan pada BRI memiliki rasa solidaritas dan kekompakan yang tinggi di mana setiap bulan kami mengadakan latihan futsal bersama bukan hanya itu saja, kami juga mengadakan lomba kecil-kecilan untuk menambah rasa kompetitif dan kekompakan. Saya rasa hal-hal itu yang membuat saya dan rekan-rekan yang lain tetap bertahan di perusahaan ini". Kegiatan rutin yang dilakukan antar karyawan bisa membangun hubungan kerja yang positif dan menjadikan *psychological well being* para karyawan menjadi tinggi, di mana jika seseorang memiliki *psychological well being* yang besar dapat membantu meningkatkan *work engagement* seseorang (Robertson & Cooper, 2010). Dengan adanya *work engagement* yang tinggi tersebut karyawan akan memanfaatkan potensinya untuk meningkatkan pekerjaan yang sedang dilakukan (Rihlati, 2018). Studi ini juga memperkuat penelitian yang sudah dilakukan lebih dahulu oleh Rihlati, (2018) dan (Robertson & Cooper, 2010) di mana dalam studi tersebut terdapat pernyataan jika *psychological well being* mempunyai *indirect effect* pada *job performance* melalui *work engagement*.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan studi dan penjelasan di atas terkait dengan pengaruh *self-esteem* dan *psychological well being* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada karyawan bank di Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) *self-esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*; (2) *self-esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*; (3) *psychological well being* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*; (4) menunjukkan *psychological well being* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*; (5) *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (6) *self-esteem* memiliki pengaruh secara tidak langsung pada *job performance* melalui *work engagement*; (7) *psychological well being* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

Setelah melakukan studi dan peninjauan terkait variabel yang diteliti, beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah melakukan pendekatan sistem sosial (*Human Relation*) dan didampingi oleh program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam buku psikologi industry dan organisasi karya Marlioni (2015: 145) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat mengambil pendekatan yang lain seperti pendidikan sistem sosial. Tujuannya adalah untuk lebih menjaga kondisi kerja yang kondusif dan membantu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Selanjutnya, yaitu menjalankan program melalui *Employees Assistant Program* (EAP) yang bertujuan untuk menangani masalah psikologis seperti yang dialami oleh karyawan bank di Kota Surabaya yang dapat berdampak pada *job performance* perusahaan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lainnya yang juga dapat memengaruhi *job performance* pada karyawan Bank di Kota Surabaya yaitu *self efficacy*, selain itu juga diharapkan dapat memaksimalkan pengumpulan data secara *offline* untuk mendapatkan informasi terkait variabel yang akan dibahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451–460. <https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.693>
- Alam, S., & Rizvi, K. (2012). Psychological Well-Being among Bank Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 242–247.
- Alvi, U. (2017). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 06(01), 8–12. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000206>
- Arifin, A. F. (2013). Hubungan Self Esteem Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Kantor Sekretariat Kabinet. *Journal Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.*, 1–9.
- Ariyanti, Y. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika Politeknik Sawunggalih Aji-Purworejo*, 3(5), 25–37.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member Exchange, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Chairinnisa, N. A., & Suhariadi, F. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Employee Engagement Pada Anggota Aiesec Surabaya Sebagai Non-Governmental Organization. *Journal Psikologi Industri Dan Organisasi UNAIR*, 7, 67–78.

- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang). In *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Skripsi*.
- Gozalie, J. G. (2016). Hubungan Antara Kesesuaian Individu-Organisasi Dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Staf Administrasi Perguruan Tinggi. *SENASPRO, Seminar Nasional Dan Gelar Produk 2016*, 186–196.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, VIII(2), 1–10.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Izaatinisa, S. (2017). Hubungan Antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati*, 6(2), 36–46.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between Happiness , Subjective Well-Being , Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6), 45–52. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Kesawa, A. H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., & Fazlurrahman, H. (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Empowerment on Job Satisfaction in Institution X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 11–15.
- Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Journal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 1(1), 1–18. lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S-Kimberly
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The Effects Of Positive Affect, Person-Job Fit, And Well-Being On Job Performance. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1537–1548. <https://doi.org/10.224/sbp.2014.42.9.1537>
- Maryam, S. (2013). Potret Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Waria Anggota Iwama (Ikatan Waria Malang). *Thesis*. UIN Malang
- Maulina, Iska (2018) Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8 (2), 97-118. <https://doi.org/10.24815/jmi.v8i2.9349>
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.
- Mukaram. (2012). Pengaruh Motivasi Self-Esteem Terhadap Job Performance. *Journal Politeknik Negeri Bandung*, 1–50.
- Nuraini, F (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja

Firdha Amalia & Budiono. Pengaruh *Self-esteem* dan *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya

Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9 (1), 25-34.

Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>

Olivia, S., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Empati*, 6(4), 354–361.

Piartini, P. S. (2017). Keterikatan Karyawan Merupakan Alternatif, Ketika Kepuasan Kerja dan Komitmen Tidak Cukup Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 1–12.

Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Widya Mandala Madiun*, 1(1), 59–69. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116710&val=5325>

Radita, N., & Netra, I. (2017). Pengaruh Job Rotation dan Job Performance terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 250801.

Rihlati, W. M. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII*.

Robertson, I., & Cooper, C. (2010). Full Engagement: the Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>

Safdar, T., Ewaz, L., Hakeem, H. A., & Khan, S. B. (2018). Investigation the Mediating Role of Psychological Well-being and Subjective Well-being in the Relationship Between Work Internal Locus of Control and Employee Performance in context to Health sector of Quetta. *European Online Journal of Natural and Social Science 2018*, 7(3), 210–220.

Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT.Finnet Indonesia. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 4(1), 335.

Shar, A., & Novrianda, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Perkebunan Di Provinsi Bengkulu). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu*, 12(2), 95–106.

Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4(2), 374–380.

Soetrisno, L. C. P., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Mekar Abadi. *Agora*, 5(3).

Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta Vol II*, II(1), 96–102.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(02),

67–79. job satisfaction, psychological well-being, employee

- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Journal Empati*, 7(Nomor 4), 290–296.
- Wadhawan, K. (2016). Psychological Well-being as a Predictor to Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 3–5.
- Widyawat, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32.
- Yungsiana, I., Widyarini, I., & Silviandari, I. A. (2014). Pengaruh Psychological Capital dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Psikologi Universitas Brawijaya Malang*, 5(2), 285–299.
- Yuswardi. (2019). Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 199–209. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.48>
- Yuwanto, Listyo. (2014). "Self Leadership dan Work Engagement" http://ubaya.ac.id/2014/content/articles_detail/143/Self-Leadership-dan-Work-engagement.html. Diakses pada 6 Maret 2020.