

HUBUNGAN KETERTARIKAN INTERPERSONAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PEGAWAI PT. SALINDO BERLIAN MOTOR JAKARTA

Ayu Yuningsih, Sulis Mariyanti
Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul
Jln. Arjuna utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
ayuyuningsih228@yahoo.co.id

Abstract

Employees who have a work engagement is employees who are willing to fight and diligently do the work, and feel one with the company. One of the factors that affect the employees tied to his work is the existence of interpersonal attraction, namely the existence of a positive assessment against a co-worker, that raises the closeness and togetherness. The purpose of this research was to know relationship interpersonal attraction and work engagement. The design of this study is a quantitative non experimental with saturated sampling technique , totaling 60 employees of PT . Salindo Berlian Motors . The coefficient of reliability of the measuring instrument interpersonal attraction (α) = 0,924 with 36 items is valid , and measuring work engagemet (α) = 0,959 with 58 items is valid . The result of Pearson product moment correlation between interpersonal attraction and work engagement is obtained sig (p) = . 000 ($p < 0.05$) with the value of the correlation (r) = . 779. Categorization test results obtained by the level of interpersonal attraction and work engagement of employees tends to be low , and the dominant dimensions of work engagement is owned vigor .

Keywords: interpersonal attraction, work engagement, employee

Abstrak

Pegawai yang memiliki *work engagement* adalah pegawai yang mau berjuang dan tekun melakukan pekerjaan, serta merasa menyatu dengan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi pegawai terikat dengan pekerjaannya adalah adanya ketertarikan interpersonal, yaitu adanya penilaian positif terhadap rekan kerja, yang menimbulkan kedekatan dan kebersamaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan ketertarikan interpersonal dan *work engagement*. Rancangan penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen dengan teknik sampling jenuh, berjumlah 60 pegawai PT. Salindo Berlian Motor. Koefisien reliabilitas dari alat ukur *interpersonal attraction* (α)= 0,924 dengan 36 item valid, dan alat ukur *work engagemet* (α)= 0,959 dengan 58 item valid. Hasil uji korelasi *pearson product moment* antara ketertarikan interpersonal dan *work engagement* diperoleh nilai sig (p)=.000 ($p < 0.05$) dengan nilai korelasi (r)=.779. Hasil uji kategorisasi diperoleh tingkat ketertarikan interpersonal dan *work engagement* pegawai cenderung rendah, dan dimensi dominan dari *work engagement* yang dimiliki adalah vigor.

Kata kunci: *interpersonal attraction, work engagement, pegawai*

Pendahuluan

PT. Salindo Berlian Motor adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, yang merupakan dealer resmi kendaraan Mitsubishi di Indonesia. PT. Salindo Berlian Motor dituntut untuk mempertahankan kualitas dari produk dan layanannya agar tetap bisa bertahan sebagai penyedia mobil khususnya *truck* bagi kebutuhan masyarakat Indonesia. Tetapi berdasarkan pengamatan peneliti, upaya untuk memberikan kualitas layanan kepada konsumen belum maksimal dilakukan, masih terdapat keluhan baik dari konsumen maupun dari pihak internal perusahaan itu sendiri. Keluhan tersebut terjadi karena kualitas pelayanan yang tidak maksimal dari pegawai kepada konsumen maupun kepada sesama pegawai.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan tidak terlepas dari peran pegawai perusahaan itu sendiri. Pegawai merupakan pemeran utama dalam pelayanan langsung kepada konsumen. Seperti yang dikatakan Bakker (dalam Kurniawati, 2014) bahwa perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja. Kemudian menurut Bakker (dalam Yungiana, Widyarani, dan Silviandari, 2013) karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas pelayanan, dan

mendapatkan kepuasan pelanggan, serta mendapatkan produktivitas yang tinggi dari pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya (*work engagement*). Melihat hasil penelitian sebelumnya bahwa hubungan interpersonal dan pertemanan yang baik dapat mendorong seseorang untuk dapat *engaged* dengan pekerjaannya.

Di lingkungan kerja khususnya di PT. Salindo Berlian Motor, terlihat ketertarikan interpersonal berbeda-beda pada setiap pegawai. Ada yang nyaman memiliki relasi dan ada yang merasa bermasalah dalam memiliki dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang menyukai rekan kerjanya dapat bekerjasama dengan baik karena ia merasa dekat dengan rekan kerja. Sebaliknya pegawai yang tidak menyukai rekan kerja maupun atasan akan memiliki kesulitan dalam membuat relasi yang mengakibatkan pegawai tersebut malas dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Selain itu PT. Salindo Berlian Motor cenderung memiliki budaya kerja yang *task oriented*, yaitu yang hanya fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya saja. Hal tersebut membuat beberapa pegawai tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya karena merasakan ketidaknyamanan sehingga tidak dapat memberikan kinerja terbaik dalam perusahaan. Disisi lain ada pula pegawai yang memiliki kerjasama dan kedekatan yang akrab dengan rekan kerja, yang membuat mereka merasa semangat bekerja sehingga mereka berusaha dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Dengan adanya interaksi atau hubungan yang baik dengan rekan kerja menumbuhkan ketertarikan secara interpersonal (*interpersonal attraction*). Melalui ketertarikan interpersonal (*interpersonal attraction*) berarti ada pegawai yang menyukai rekan kerjanya, sehingga dapat merasa nyaman berelasi yang menimbulkan kedekatan, terbentuk kebersamaan, serta terbentuk perasaan saling memiliki yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara profesional, merasa semangat bekerja, memiliki sikap antusiasme dalam bekerja, serta akan berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya pegawai yang tidak menyukai rekan kerjanya akan menimbulkan terjadinya jarak karena lebih memilih untuk menghindari interaksi, sehingga sulit bekerja sama, merasa malas dan tidak bersemangat bekerja, yang pada akhirnya sulit terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya.

Dari uraian tersebut diatas peneliti ingin mengetahui hubungan ketertarikan interpersonal dengan *work engagement* pegawai Pt. Salindo Berlian motor Jakarta.

Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui hubungan antara ketertarikan interpersonal dengan *work engagement* karyawan PT. Salindo Berlian Motor.
- b) Untuk mengetahui tinggi rendahnya ketertarikan interpersonal (*interpersonal attraction*) karyawan PT. Salindo Berlian Motor.
- c) Untuk mengetahui tinggi rendahnya keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan PT. Salindo Berlian Motor.
- d) Untuk mengetahui faktor dominan dari *work engagement*.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional karena ingin meneliti hubungan antara dua variabel, yaitu variabel ketertarikan interpersonal (*interpersonal attraction*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Selain itu penelitian ini juga termasuk penelitian deskriptif karena ingin mengetahui gambaran tinggi rendahnya variabel *interpersonal attraction* dan variabel *work engagement*.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT. Salindo Berlian Motor, dengan jumlah total karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebanyak 90 orang. Berikut data pegawai yang bekerja di PT. Salindo Berlian Motor yang terbagi pada beberapa divisi, yang diperoleh dari HRD perusahaan (28 April 2015)

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Salindo Berlian Motor yang berjumlah 60 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenis sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Berdasarkan teknik sampel yang digunakan, karakteristik yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Salindo Berlian Motor. Hal tersebut berarti pula bahwa hasil penelitian merupakan perwakilan dari populasi yang ada dan tidak perlu digeneralisasikan lagi.

Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan berbentuk kuesioner. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner *interpersonal attraction* dengan nilai $r = 0,924$ dan kuisisioner *work engagement* dengan nilai $r = 0,959$, dengan skala Model Likert.

Uji Validitas

Dalam uji validitas alat ukur, peneliti menggunakan jenis validitas yang berupa validitas konstruk. Artinya, dimana validitas ini mengandung pengertian sejauh mana suatu alat ukur mengungkap suatu konstruk teoritik yang yang hendak diukur.

Besarnya korelasi untuk dianggap suatu item dikatakan valid adalah $r \geq 0,3$. Jadi, jika korelasi antara item pernyataan dengan skor kurang dari 0,3 maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berlainan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan hasil *try out*, analisis reliabilitas pada alat ukur *interpersonal attraction* setelah dilakukan uji validitas memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,924, dan alat ukur *work engagement* sebesar 0,959. Koefisien reliabilitas dengan hasil mendekati 1 dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi (Sugiyono, 2009). Hal ini berarti bahwa kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Penelitian

Gambaran umum subjek penelitian

Jenis Kelamin

Dalam pembahasan mengenai gambaran subjek penelitian, peneliti akan menjelaskan berdasarkan jenis kelamin subjek. Dari 60 subjek penelitian, sebagian besar subjek adalah laki-laki sebanyak 42 orang (70%). Sedangkan subjek perempuan sebanyak 18 orang (30%). Dapat

disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian di PT. Salindo Berlian Motor adalah mayoritas laki-laki.

Usia

Usia sampel penelitian dikelompokkan berdasarkan tahap perkembangan yang dikemukakan oleh Hurlock (Papalia, Olds, & Feldman, 2009), yaitu remaja akhir 17-20 tahun, dewasa awal 21-40 tahun, dan dewasa madya 41-60 tahun. Diketahui bahwa dalam tahap perkembangan pada remaja akhir terdapat 1 orang (2%), dewasa awal sebanyak 56 orang (93%) dan dewasa akhir sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian mayoritas responden di PT. Salindo Berlian Motor yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah dewasa awal berusia 21-40 tahun.

Hubungan antara *Interpersonal Attraction* dan *Work Engagement*

Hubungan antara *Interpersonal Attraction* dengan *Work Engagement* pada pegawai PT. Salindo Berlian Motor diketahui melalui perhitungan koefisien korelasi *Pearson product moment* menggunakan program SPSS versi 20. yang diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Korelasi *Interpersonal Attraction* dan *Work Engagement*

Variabel	r	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Interpersonal Attraction</i> dan <i>Work Engagement</i>	$r = 0.777$	$(p) = .000$	Terdapat hubungan yang signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil analisis *correlation product moment* diperoleh nilai sig $(p) = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Interpersonal Attraction* dengan *Work Engagement*. Kemudian, nilai koefisien korelasi diperoleh $(r) 0,779$ menunjukkan hubungan yang positif antara *Interpersonal Attraction* dengan *Work Engagement*. Artinya, nilai koefisien korelasi diperoleh $(r) 0,779$ pada hubungan antara *Interpersonal Attraction* dengan *Work Engagement* yaitu kuat. semakin tinggi *Interpersonal Attraction* maka menunjukkan semakin tinggi pula *Work Engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *Interpersonal Attraction* maka semakin rendah pula *Work Engagement*. Dengan kata lain dapat dikatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Untuk melihat seberapa besar variabel *Interpersonal Attraction* mempengaruhi variabel *Work engagement* dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 60,68%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* pada pegawai dipengaruhi oleh *Interpersonal Attraction* sebesar 60,68% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kategorisasi Interpersonal Attraction dan Work Engagement Interpersonal Attraction

Kategorisasi skor *Interpersonal Attraction* dihitung berdasarkan perhitungan statistik dari data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Interpersonal attraction

Variabel	Rentang skor	Kategori sasi	Frekuensi	Presentase	Total	
Interpersonal attraction	$X < 2.95$	Sangat rendah	19	32%	55%	Rendah
	$2.95 \leq X \leq 3.06$	Rendah	14	23%		
	$3.06 < X \leq 3.17$	Tinggi	12	20%	45%	Tinggi
	$X > 3.17$	Sangat tinggi	15	25%		

Berdasarkan tabel kategorisasi pada tabel 2 diketahui bahwa 33 subjek (55%) termasuk dalam kategori *Interpersonal Attraction* rendah. Sedangkan 27 subjek (45%) termasuk dalam kategorisasi *Interpersonal Attraction* tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki kecenderungan tingkat *Interpersonal Attraction* rendah (55%).

Work Engagement

Kategorisasi skor *Work Engagement* dihitung berdasarkan perhitungan statistik dari data pada tabel 3.

Berdasarkan tabel kategorisasi pada tabel 3 diketahui bahwa 36 subjek (60%) termasuk dalam kategori *Work Engagement* rendah. Sedangkan 24 subjek (40%) termasuk dalam kategorisasi *Work Engagement* tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki kecenderungan tingkat *Work Engagement* rendah (60%).

Tabel 3
Kategorisasi Work Engagement

Variabel	Rentang skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase	Total	
Work Engagement	$X < 2.85$	Sangat rendah	19	32%		
	$2.85 \leq X \leq 2.98$	Rendah	17	28%	60%	Rendah
	$2.98 < X \leq 3.11$	Tinggi	9	15%		
	$X > 3.11$	Sangat tinggi	15	25%	40%	Tinggi

Hasil Uji Zscore Dimensi Dominan Work Engagement

Untuk mengetahui dimensi dominan dari *Work Engagement* dilakukan dengan menggunakan uji statistic SPSS versi 20. Dimensi dominan dilakukan dengan menggunakan nilai Zscore dimensi *Work Engagement*. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil dimensi dominan seperti pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4
Dimensi Dominan Work Engagement

Dimensi Work Engagement	Jumlah responden	Presentase
Vigor	21	35%
Dedication	8	13.33%
Absorption	13	21.67%
Tidak terkategori	18	30%
Total	60	100%

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *vigor* memiliki presentase sebesar 35%, *dedication* sebesar 13.33%, *absorption* sebesar 20%, dan yang tidak terkategori sebesar 31,67%, dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa dimensi *vigor* yang meliputi mampu mencurahkan energi fisik yang kuat selama bekerja, memiliki kondisi mental yang kuat selama bekerja, memiliki daya juang dalam bekerja, tekun menghadapi kesulitan kerja, kemauan menginvestasikan segala upaya dalam pekerjaan, dan memiliki kekuatan dalam menghadapi kesulitan merupakan hal yang paling dominan atau lebih tinggi perilakunya pada pegawai PT. Salindo Berlian Motor.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis *correlation product moment* yang telah dilakukan didapatkan nilai sig. 0.000 ($p < 0.05$). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *interpersonal attraction*

dengan *work engagement* pegawai PT. Salindo Berlian Motor. Sedangkan, nilai koefisien korelasi diperoleh (r) 0,779 menunjukkan hubungan yang positif antara *interpersonal attraction* dengan *work engagement* pegawai PT. Salindo Berlian Motor. Artinya, semakin tinggi *interpersonal attraction* yaitu semakin tinggi perasaan suka, memiliki penilaian positif terhadap rekan kerja, merasa terjalannya kedekatan dan kenyamanan dalam berelasi maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *interpersonal attraction*nya itu tidak adanya perasaan suka, memiliki penilaian negative terhadap rekan kerja yang dapat menimbulkan jarak dan membuat relasi menjadi tidak nyaman maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*. Dengan kata lain dapat dikatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Senada dengan penelitian Dachner (2011) yang berjudul *Personality and Interpersonal Relations* yang telah membuktikan bahwa pertemanan di kantor dapat meningkatkan *attitude* pegawai dimana salah satunya adalah keterikatan kerja. Selain itu hasil penelitian Nora E. Warshawsky, dkk (2012) yang berjudul "*The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior*" menyatakan bahwa budaya organisasi yang membentuk kualitas hubungan interpersonal akan mendorong *job performance*. Selain itu dinyatakan pula bahwa kualitas hubungan interpersonal yang tinggi akan mendorong *work engagement*. Sedangkan menurut Gallup (dalam Riordan Christine, 2013) menyatakan bahwa orang dengan teman baik di tempat kerja tujuh kali lebih terikat dengan pekerjaannya. Kemudian menurut Sarlito (2009) menyatakan bahwa terjalannya hubungan interpersonal biasanya akan diawali oleh adanya ketertarikan secara interpersonal (*interpersonal attraction*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas hubungan interpersonal yang tinggi dan pertemanan yang diawali oleh *interpersonal attraction* dapat mendorong pegawai memiliki *work engagement*. Selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 60,68% Artinya, *interpersonal attraction* memberikan sumbangan yang besar yaitu 60,68% dalam membentuk *work engagement* pada pegawai di PT. Salindo Berlian Motor dan 39,32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Dari hasil analisis yang telah diuraikan serta mengacu pada tujuan penelitian dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ($\text{sig } 0,000$; $r = 0,779$) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif signifikan antara *interpersonal attraction* dengan *work engagement* pegawai (studi pada pegawai di PT. Salindo Berlian Motor Jakarta). Hal ini mengandung pengertian semakin tinggi *interpersonal attraction* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai dan *interpersonal attraction* memberikan kontribusi terhadap *work engagement* pada pegawai sebesar 60,68%.
2. Dari hasil kategorisasi pada *interpersonal attraction* diketahui bahwa responden dengan *interpersonal attraction* rendah (55%) lebih banyak bila dibandingkan dengan responden yang memiliki *interpersonal attraction* tinggi (45%).
3. Dari hasil kategorisasi *work engagement* diketahui responden memiliki *work engagement* rendah (60%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki *work engagement* tinggi (40%).
4. Dimensi dominan dari *work engagement* menunjukkan bahwa responden dengan *work engagement* cenderung dominan pada dimensi *vigor* (35%), sedangkan untuk dimensi lainnya lebih rendah, diketahui dimensi *dedication* (13.33%), *absorption* (21.67%), dan dimensi tidak terkategori sebanyak 30%.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian berikutnya.

Saran teoritis:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor budaya organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi *work engagement*.
- b. Juga diharapkan agar menggunakan sampel yang lebih banyak mengingat pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan masih sedikit karena populasi pada perusahaan yang terbatas.

Saran Praktis:

- a. Bagi Perusahaan:
 - a) Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran praktis dalam rangka meningkatkan *interpersonal attraction* dan *work engagement* pada karyawan PT. Salindo Berlian Motor, yaitu:
 - b) Perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya, dengan memberikan ruang

- diskusi, dan membebaskan karyawan dalam membuat *planning* dalam pekerjaannya.
- c) Perusahaan mengadakan *sharing* rutin dengan seluruh karyawan, dan mengadakan rotasi bagi karyawan, agar mampu merasakan kondisi karyawan yang lainnya.
- b. Bagi Karyawan:
- a) Karyawan diharapkan dapat saling menghargai karyawan yang lainnya.
 - b) Karyawan diharapkan dapat menyadari bahwa produktivitas dan keterlibatan yang tinggi dari karyawan dapat mengembangkan perusahaan.
- Daftar Pustaka**
- Abdul Rahman, Agus. (2014). *Psikologi Sosial (Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andamdewi, Sari. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1).
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Dua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christine, Riordan. (2013) *We All Need Friends at Work*. Harvard Bussines Review.
- Dachner. (2011). *Personality and Interpersonal Relation*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Diunduh dari <https://kb.osu.edu>.
- Daryono. (2008). Identifikasi dan Analisis Peningkatan Tingkat Engagement. Pegawai PT. X Tidak Diterbitkan Program Magister Administrasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*. Institut Teknologi Bandung. Bandung, Jawa Barat.
- Indrianti, R. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2).
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2). Universitas Muhammadiyah Malang. Malang, Jawa Timur.
- 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*.
- Mujiasih, E & Rataningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Munthe, Sari A. N. (2012). Hubungan Antara Daya Tarik Interpersonal (*Interpersonal Attraction*) dan Komitmen Dalam Berpacaran Pada Mahasiswa Universitas Esa Unggul. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Nora E, Warshawsky, dkk. (2012). *The Influence of Interpersonal Relationship on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior*. *Jurnal Psikologi*. Diunduh dari www.ncbi.nlm.nih.gov.
- Nurdiani, ND. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Penerimaan Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurfitri, Asih. (2008). Pengaruh Interpersonal Attraction pada Up-Line terhadap Motivasi Bergabung Menjadi Anggota MLM. *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok.
- Santoso, A. (2010). *Statistik Untuk Psikologi dari Blog menjadi Buku*. Univesitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Sarwono, Sarlito & Meinarno, Eko. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schaefer, Laura. (2015). *Signs of Employee Disengagement and What To Do It*. www.skilledup.com/insight/signs-employee-disengagement.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. (Tidak Diterbitkan.) Department of Psychology Utrecht University. Netherlands.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cetakan 17*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati Man, Grace & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Wellins, S. Richard. (2006). *Employee Engagement : The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International, Inc.
- Widiyanto, M. A. (2007). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Modul atau Diklat. Fakultas Psikologi Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: Umum Press.
- Yungsiana, I & dkk. (2013). Pengaruh Psychological Capital dan Organizational-based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Psikologi*. Universitas Brawijaya. Malang.