

Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* pada Dosen

Regina Oktaviana Aurel*, Hendro Prakoso, Vici Sofianna Putera

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*regina.aurel@gmail.com, rimata.du@gmail.com, vici.putera@unisba.ac.id

Abstract The aim of this study is to determine the influence of psychological empowerment on lecturer's work engagement. The amount of sample is 95 lecturers from Universitas Islam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, and Universitas Pasundan. Measurement of psychological empowerment using psychological empowerment scale from Spreitzer and utrecht's work engagement scale-17 from Schaufeli & Bakker for work engagement, adapted by Sutisna, et al (2020). Multiple regression is used for analytical data. The result of this study indicates that psychological empowerment has an effect on work engagement by 49.3% with meaning and competence giving a large effect on work engagement.

Keywords: *Psychological empowerment, Work engagement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* dosen. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 dosen yang berasal dari Universitas Islam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia dan Universitas Pasundan. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur *psychological empowerment scale* dari Spreitzer dan alat ukur *utrechts work engagement scale-17* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker yang diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). Analisis data yang digunakan adalah *multiple regression*. Berdasarkan hasil regresi ditemukan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh yang besar terhadap *work engagement* sebesar 49,3% dengan dimensi *meaning* dan *competence* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Psychological empowerment, Work engagement.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap kemajuan maupun kemunduran organisasi. Untuk memenuhi tuntutan, diperlukannya karyawan yang memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dengan pekerjaannya dan benar-benar telat dalam aktivitas pekerjaannya atau yang disebut dengan *work engagement* [1]. *Work engagement* merupakan prediktor yang sangat baik dari hasil kerja karyawan, tim dan organisasi. Karena, dedikasi mereka yang kuat dan fokus pada aktivitas kerja mereka, pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan task performance yang lebih baik [3].

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan afektif motivasional yang positif yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption* [8]. *Work engagement* menggambarkan bagaimana pekerja mengalami pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang merangsang dan memberikan energi dan mereka benar-benar ingin menuangkan waktu dan usaha, sebagai dedikasi yang signifikan dan bermakna dan sebagai sesuatu yang menyenangkan sehingga mereka sepenuhnya terkonsentrasi atau *absorption* [2]. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dicirikan dengan konsentrasi penuh dan asik dengan pekerjaan, merasa waktu berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan [9].

Menurut Bakker dan Demerouti [2] terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis [4]. *Job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dari cost fisiologis dan psikologis; berfungsi dalam mencapai tujuan kerja; dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan personal [2]. Ketika pekerja memiliki akses ke banyak *job resources*, mereka mampu menangani *job demands* yang tinggi. Selain itu, *personal resources*, juga dapat memainkan peran penting. *Personal resources* mengacu pada kognisi atau keyakinan karyawan mengenai kontrol yang dirasakan yang mereka miliki atas lingkungan mereka. Penelitian yang dilakukan Makikangas et al., (2013) menunjukkan karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi ketika memiliki *personal resource* yang tinggi.

Beberapa penelitian menunjukkan *work engagement* bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. Penelitian yang dilakukan Hakanen et al., [14] menunjukkan *work engagement* dikaitkan dengan kesehatan mental dan fisik yang lebih baik di antara karyawan dalam hal tingkat depresi dan kecemasan yang rendah, kemampuan kerja yang lebih baik. Penelitian lain menunjukkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka [4].

Beberapa penelitian terbaru mulai menyelidiki prediktor dari *work engagement*, seperti *job redesign* dapat secara positif mempengaruhi *work engagement* [5]. Selain itu, Macsinga et al., [6] dalam penelitiannya menyebutkan peningkatan *work engagement* didapatkan ketika karyawan diberdayakan secara psikologis. Pemberdayaan psikologis atau disebut juga dengan *psychological empowerment* merupakan faktor motivasi yang memiliki potensi untuk meningkatkan hasil positif individu dan organisasi yang didefinisikan sebagai peningkatan motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*. *Psychological empowerment* adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat membuat perbedaan dalam organisasi [10].

Meaning mencerminkan tujuan atau hubungan pribadi mereka dengan pekerjaan. *competence* mengacu pada *self-efficacy* yang berfokus pada pekerjaan seseorang, keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan aktivitas kerja dengan keterampilan. Spreitzer selanjutnya mendefinisikan *self-determination* sebagai otonomi dalam melakukan pekerjaan seseorang dan kemampuan untuk memilih bagaimana berperilaku dalam berbagai situasi yang berhubungan

dengan pekerjaan. *Impact* dijelaskan Spreitzer sebagai sejauh mana individu dapat secara positif mempengaruhi hasil organisasi dan seberapa jauh individu percaya bahwa dia dapat mempengaruhi *strategic output, management dan operation* di tempat kerja. Spreitzer menemukan bahwa empat dimensi tersebut digabungkan untuk menciptakan keseluruhan konstruksi *psychological empowerment*, ia juga menemukan bahwa tidak adanya salah satu dimensi akan mengurangi efek dari *psychological empowerment* tetapi tidak akan sepenuhnya menghilangkan efek keseluruhan dari *empowerment* yang dialami. Ketika karyawan mengalami *psychological empowerment*, mereka akan merasa tugas mereka bermakna, percaya diri dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, merasa memiliki otonomi atas tindakan dan memiliki dampak terhadap organisasi [10].

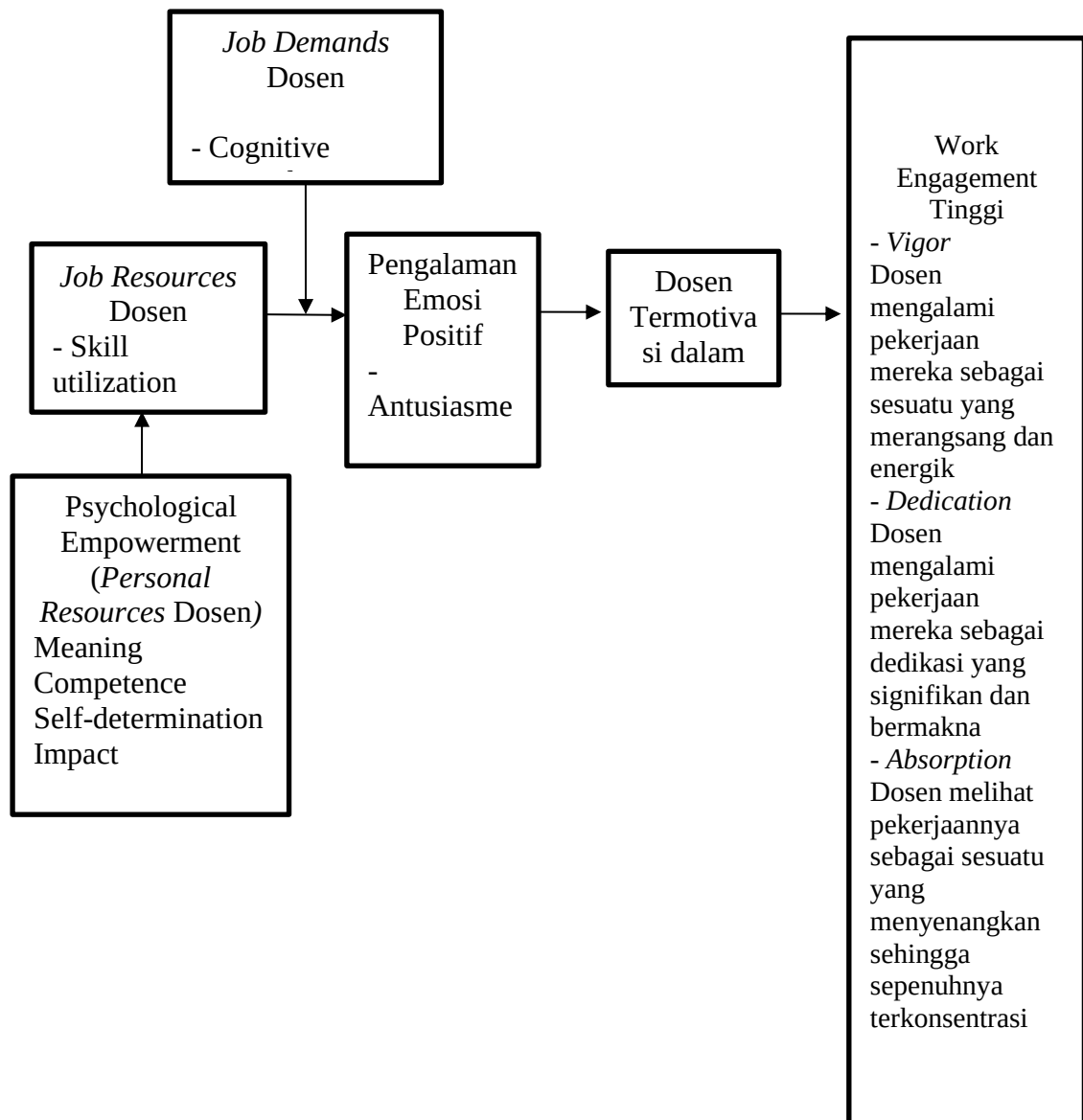
Beberapa penelitian mengenai *psychological empowerment* dan *work engagement* sudah dilakukan pada beberapa jenis pekerjaan. Seperti pada karyawan dari tujuh bank komersial dan empat perusahaan farmasi di Nigeria Tenggara menunjukkan bahwa *psychological empowerment* secara signifikan dapat memprediksi *work engagement* [11]. Karyawan pada perusahaan regional air minum, perusahaan manufaktur dan balai kota menunjukkan *psychological empowerment* berkontribusi pada peningkatan *work engagement* karyawan [6]. Penelitian pada *faculty member* yang terdiri dari profesor, profesor muda dan asisten profesor di Bohai University di China menunjukkan terdapat pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* dosen [7].

Dosen dalam perguruan tinggi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kualitas pengajaran, penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat dalam perguruan tinggi [13]. Penelitian yang dilakukan Winarno dan Hermana [12]. pada dosen swasta di Indonesia menunjukkan bahwa rendahnya *performance* dosen dalam melakukan penelitian merupakan kondisi akibat rendahnya *work engagement* dosen. Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa *work engagement* penting karena dibutuhkan dosen di China dalam meningkatkan kinerja kerja, sama halnya pada dosen di Indonesia. Pada dosen di Indonesia, adanya kekhlasan, *performance* dosen dievaluasi dengan pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD).

BKD merupakan kegiatan yang dibebankan kepada dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan pada kurun waktu tertentu. BKD mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. BKD tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester (sks) dan diukur oleh Laporan Kinerja Dosen (LKD). LKD disampaikan oleh dosen pada akhir semester yang sudah dijalani.

Dosen dengan tingkat *psychological empowerment* yang tinggi cenderung memiliki *performance* yang tinggi, lebih termotivasi dalam pengajaran dan penelitian mereka, lebih mungkin secara aktif mengeksplorasi metode pengajaran yang efektif dan lebih bersedia untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi dalam pengajaran dan penelitian mereka dengan atasan mereka. *Psychological empowerment* membantu merangsang antusiasme dosen untuk bekerja dan meningkatkan *work engagement* [7].

Pada penelitian yang dilakukan di China terbatas pada satu perguruan tinggi saja dan ditemukan bahwa *meaning* dan *competence* merupakan dimensi *psychological empowerment* yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* dosen di Bohai University. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang sama dengan sample yang melibatkan lebih dari satu perguruan tinggi dan mengetahui dimensi *psychological empowerment* yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikiran

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* pada dosen?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan gambaran *psychological empowerment* dosen
2. Untuk mendapatkan gambaran *work engagement* dosen
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* pada dosen.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengukuran variabel *psychological empowerment* diukur dengan *psychological empowerment scale* (PES) oleh Spreitzer (1995). PES berisikan 12 item yang mengukur *psychological empowerment* melalui dimensi 1) *Meaning*, 2) *Competence*, 3) *Self-determination* dan 4) *Impact*. Pengukuran *work engagement* diukur dengan *Utrecht Work*

Engagement Scale-17 (UWES-17) oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). UWES-17 berisikan 17 item yang mengukur 1) *Vigor*, 2) *Dedication* dan 3) *Absorption*

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah dosen pada Universitas di Kota Bandung yang memiliki akreditasi A dan Unggul karena diasumsikan bahwa perguruan tinggi tersebut sudah memfasilitasi dosen dalam melakukan pemenuhan BKD dengan baik. Perguruan tinggi yang termasuk ke dalam populasi yaitu Universitas Islam Bandung, Universitas Pasundan, Institut Teknologi Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, Universitas Pendidikan Indonesia dan Telkom University. Karena keterbatasan teknis terkait waktu, perizinan dan situasi pandemi maka universitas yang dapat diambil hanya 3 yaitu Universitas Islam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Pasundan yang berjumlah 2272 dosen.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *systematic random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 95 dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Tingkat *Psychological Empowerment* pada Dosen

Tabel 1. Kategorisasi *Psychological Empowerment*

<i>Psychological Empowerment</i>	F	%
Tinggi	95	100
Rendah	0	0
Total	95	100%

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan 95 dosen atau sebanyak 100% dosen memiliki tingkat *psychological empowerment* yang tinggi, artinya dosen merasakan pekerjaannya sesuai dengan belief, sikap dan nilai-nilainya sehingga aktivitas pekerjaan yang dilakukan dianggap bermakna dan penting (*meaning*), dosen memiliki keyakinan terhadap kapasitasnya dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki (*competence*), dosen otonom dalam melakukan pekerjaannya, juga mampu menentukan perilaku dalam berbagai situasi yang berhubungan dengan pekerjaannya (*self-determination*) dan dosen yakin bahwa ia memiliki pengaruh terhadap perguruan tinggi tempat bekerjanya yang dibangun oleh belief sehingga motivasi intrinsiknya meningkat (*impact*) (Spreitzer, 1995).

Tabel 2. Hasil Perhitungan *Mean Psychological Empowerment*

Aspek	Mean
<i>Meaning</i>	6,34
<i>Competence</i>	6,04
<i>Self-Determination</i>	5,87
<i>Impact</i>	5,39

Pada hasil perhitungan *mean*, menunjukkan aspek *meaning* dan *competence* merupakan dimensi terbesar yang dialami dosen. Dosen sebagai anggota sivitas akademik memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan cabang ilmu pengetahuan melalui penalaran dan penelitian ilmiah dan menyebarkanluaskannya, dalam melakukan tugasnya tersebut dosen memiliki keyakinan bahwa pekerjaannya penting serta dapat memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu memberikan pengajaran dengan ilmu pengetahuan yang dikuasai dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan melalui penelitian dan menyebarkanluaskannya.

Gambaran Tingkat *Work Engagement* pada Dosen

Tabel 3. Kategorisasi Work Engagement

<i>Work Engagement</i>	F	%
Tinggi	94	98,9
Rendah	1	1,1
Total	95	100%

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan 94 dari 95 dosen atau sebanyak 98,9% dosen memiliki tingkat work engagement yang tinggi, artinya dosen dosen dalam bekerja mencurahkan energi dan mental yang tinggi dalam melakukan pemenuhan BKD dan dalam menghadapi kesulitan kerja (*vigor*). dosen terlibat kuat ketika melakukan pekerjaan dan adanya keterikatan perasaan dengan pekerjaannya (*dedication*) dan ketika bekerja, dosen asik dengan pekerjaannya dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*).

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Mean Work Engagement*

Aspek	Mean
<i>Vigor</i>	5,65
<i>Dedication</i>	6,03
<i>Absorption</i>	5,36

Pada hasil perhitungan *mean*, menunjukkan aspek *dedication* merupakan dimensi terbesar yang dialami dosen. Dosen merasa terlibat kuat dalam melakukan perencanaan pengajaran, melakukan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat disertai adanya perasaan antusias dan rasa bangga.

Pengaruh Psychological Empowerment (X) terhadap Work Engagement (Y)

Tabel 5. Tabel Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,471	7,681

a. Predictors: (Constant), IMPACT, MEANING, SELF_DETERMINATION, COMPETENCE

b. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

Tabel 6. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5172,207	4	1293,052	21,915	,000
	Residual	5310,383	90	59,004		
	Total	10482,589	94			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), IMPACT, MEANING, SELF_DETERMINATION, COMPETENCE

Tabel 7. Koefisien Determinasi secara Parsial

<i>Psychological Empowerment</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-order	(%)
Meaning	0,284	0,511	14,51%
Competence	0,247	0,548	13,54%
Self Determination	0,193	0,498	9,61%
Impact	0,259	0,451	11,68%

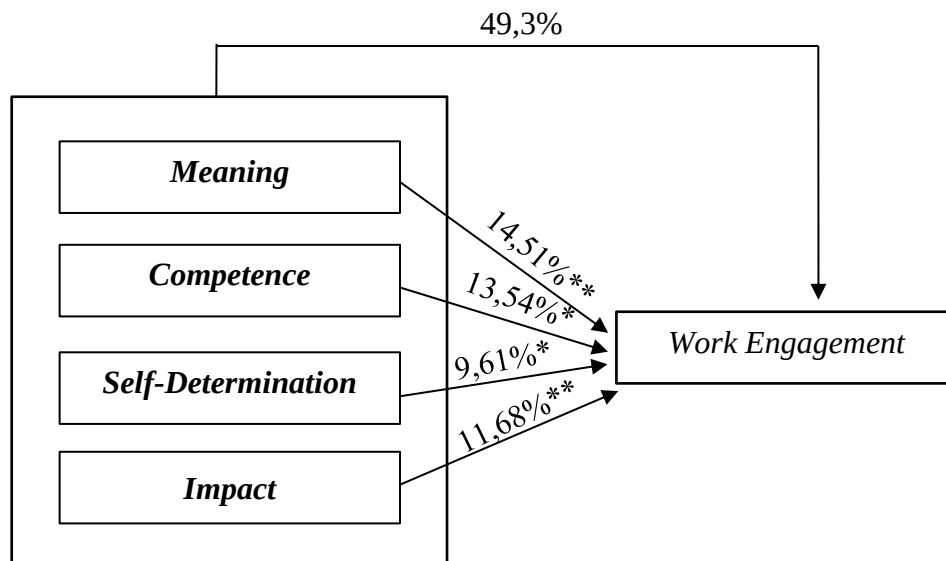
Hasil penelitian yang dilakukan kepada 95 dosen menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh sebesar 49,3%. Dengan *meaning* dan *competence* sebagai dimensi *psychological empowerment* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap work engagement.

Dalam pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), nyatanya terdapat *job demands* berupa tugas dan kewajiban yang melebihi norma yang ditentukan oleh kebijakan BKD. Dosen dapat melakukan pengajaran melebihi 16 sks dalam setiap semester, sehingga beban lebih tersebut tetap harus dipenuhi dan tidak dihitung dalam sistem BKD. Pengajaran yang dilakukan dosen saat ini tidak hanya berupa secara tatap muka, tetapi juga dilakukan secara daring. Selain itu, dosen membutuhkan keterampilan kognitif yang melibatkan kreativitas, pemecahan masalah dan berpikir kritis dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan penelitian dosen mengembangkan cabang ilmu pengetahuan melalui penelitian ilmiah serta menyebarkannya, sama seperti pengabdian kepada masyarakat, dosen melakukan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian untuk kemudian dimanfaatkan oleh masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan inovasi dosen untuk dapat memenuhi *job demands* tersebut.

Dosen memanfaatkan keterampilan yang dimiliki (*skill utilization*) untuk mengatasi *work overload* dan *cognitive demands*, keterampilan yang dimiliki dosen digunakan untuk menyelesaikan beban berlebih yang dimiliki dosen dalam mengajar, juga untuk memenuhi beban dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan *Psychological empowerment* sebagai *personal resources* dapat membuat *job resources* dan *job demands* yang dimiliki dosen berimbang. *Psychological empowerment* yang mempengaruhi *job resources* dosen dan adanya *job demands* dapat menciptakan emosi positif pada dosen yaitu merangsang *enthusiasm*. Antusiasme merupakan emosi positif yang mendorong gairah juga minat yang kuat untuk dosen dalam melakukan pekerjaannya yaitu memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) sehingga mempengaruhi dosen untuk meningkatkan motivasi intrinsiknya dan memiliki tingkat work engagement yang tinggi.

Berdasarkan perhitungan, dimensi *psychological empowerment* yang memberikan pengaruh paling besar adalah *meaning* dengan pengaruh 14,51% dan *competence* dengan

pengaruh 13,54%.



Gambar 2. Hasil Pengolahan Data

Dari hasil tersebut, *job demands* dosen dalam melakukan pemenuhan BKD mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian proses pembelajaran; melakukan pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; melakukan bimbingan dan pelatihan; penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, juga dalam melaksanakan tugas tambahan dan kegiatan penunjang akan menganggap pekerjaan dan aktivitas pemenuhan BKD yang dilakukannya bermakna karena sesuai dengan belief, sikap dan nilai-nilainya. Dosen akan menganggap pekerjaannya penting dan bermakna karena dalam melaksanakan tridharma dianggap sebagai suatu hal yang sesuai dengan *valuesystem* mereka, mereka akan merasa bahwa sebagai pendidik tradisional perlu memberikan ilmu-ilmu yang dikuasainya kepada mahasiswa dan sebagai ilmuwan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat agar dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat kepada masyarakat.

Dosen juga yakin terhadap kapasitasnya dalam melakukan pemenuhan BKD dengan keterampilan yang dimiliki seperti keterampilan dalam melakukan pengajaran, keterampilan kognitif yang melibatkan kreativitas, pemecahan masalah dan berpikir kritis yang digunakan dalam melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga dengan kemampuan tersebut dosen dapat mentransformasikan ilmu pengetahuan yang dikuasai, sehingga mahasiswa dapat aktif mengembangkan potensinya. Dosen juga dapat mengembangkan cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan tersebut, sehingga dosen akan memiliki work engagement yang tinggi dan mencapai *performance* yang optimum, sehingga BKD dapat terpenuhi untuk kemudian dievaluasi melalui LKD.

Sama seperti penelitian sebelumnya, Meng dan Sun (2019) menyebutkan bahwa dimensi *psychological empowerment* yang memberikan pengaruh paling besar pada dosen di China adalah *meaning* dan *competence*. Dosen pada Bohai University menyadari *value* dan pentingnya pekerjaan mereka untuk mendorong pertumbuhan mahasiswanya juga mendorong perkembangan universitas, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang mereka miliki yang mengarahkan dosen untuk memiliki work engagement yang tinggi.

Berdasarkan penelitian, menunjukkan bahwa dalam melaksanakan Beban Kerja Dosen (BKD), dosen meyakini bahwa dalam melaksanakan tridharma, tugas tambahan, serta tugas penunjang adalah pekerjaan yang bermakna dan dosen yakin terhadap kapasitasnya dalam melakukan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga *belief* tersebut membuat dosen memiliki tingkat work engagement yang tinggi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Seluruh dosen memiliki tingkat *psychological empowerment* pada kategori tinggi
1. Sebanyak 98,9% dosen memiliki tingkat *work engagement* pada kategori tinggi
2. Secara simultan, *psychological empowerment* memberikan pengaruh sebesar 49,3% terhadap *work engagement*
3. Dimensi *psychological empowerment* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah *meaning* dan *competence*

Acknowledge

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing, Hendro Prakoso, Drs., M.Si., Psikolog dan Vici Sofianna Putera, S.Psi., M.Psi.T serta Pihak Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pasundan (UNPAS) dan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan Universitas, serta para dosen yang telah meluangkan waktunya dan membantu untuk pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [3] Christian, M., S. Garza, A., S. Slaughter, J., E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- [4] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [5] Kerstin Alfes, Catherine Truss & Emma Soane (2013) The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours, *The International Journal of Human Resource Management*, 24:13, 2608–2627. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744334>
- [6] Macinga, I., Sulea, C., Sârbescu, P., Fischmann, G., & Dumitru, C. (2014). Engaged, Committed and Helpful Employees: *The Role of Psychological Empowerment*. *The Journal of Psychology*, 149(3), 263–276. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.874323>
- [7] Meng, Q., & Sun, F. (2019). The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 12, 983–990. <https://doi.org/10.2147/prbm.s215912>
- [8] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, 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.
- [9] Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200.
- [10] Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 28 (5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- [11] Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377–400. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2012-0198>
- [12] Winarno, Alex., Hermana, Deni. (2019). Commitment, Work Engagement, and Research Performance of Lecturers, in Indonesia Private Universities. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7 (4), 45–63. <http://dx.doi.org/10.22452/mojem.vol7no4.3>

- [13] Zulfqur A, Valcke M, et al. (2016). Leadership and decision-making practices in public versus private universities in Pakistan. *Asia Pac Educ Rev*, 17, 147–159. <https://doi.org/10.1007/s12564-016-9414-0>
- [14] Hakanen J.J., Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *J Affect Disord*. 141, 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- [15] Mulyadi, Mochamad Rokib Vadya, Permana, Rizka Hadian. Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 45-52.