

Quality of work life dan self-esteem pada kinerja karyawan

Dina Anisya¹, Zaenul Muttaqien², Anita Sumelvia Dewi³

¹⁻³Universitas Islam Kediri

¹dinaanisya00@gmail.com, ²aqienz07@gmail.com,

³anitasumelviadewiazka@gmail.com

Abstract: This study aimed to investigate the significance of the effect of quality of work life and self-esteem on employee performance. This study employed a quantitative research design. The research sample was 32 employees of PT. Podomoro Poultry Equipment. Data collection was done by distributing closed questionnaires; quality of work life questionnaire, self-esteem questionnaire, and employee performance questionnaire; using a Likert scale 1-5 which was given to respondents directly. The analysis phase was carried out the first time by testing the validity and reliability of the questionnaire. Data analysis was performed using multiple regression analysis with SPSS 25.0. The results of the study found that simultaneously, quality of work life and self-esteem had a significant effect on employee performance, and partially it was also found that quality of work life and self-esteem had a significant effect on employee performance.

Keywords: Quality of work life, self-esteem, employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh *quality of work life* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Sampel penelitian sejumlah 32 orang karyawan PT. Podomoro Poultry Equipment. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket tertutup; angket *quality of work life*, angket *self-esteem*, dan angket kinerja karyawan; menggunakan skala likert scale 1-5 yang diberikan kepada responden secara langsung. Tahap analisis dilakukan pertama kali dengan menguji validitas dan reliabilitas angket. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS 25.0. Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan, *quality of work life* dan *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial juga ditemukan bahwa *quality of work life* dan *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Quality of work life, self-esteem, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan masalah yang patut mendapat perhatian perusahaan. Hermawati dan Mas (2016) menegaskan untuk dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien, organisasi yang baik harus fokus pada sumber daya manusia. Agar karyawan dapat memberikan kinerja dan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dibina (Alisanda & Soehari, 2019). Hal

tersebut dikarenakan kinerja karyawan merupakan aspek kunci yang penting dalam meningkatkan peluang keberhasilan usaha dan perusahaan (Syessilia & Arif, 2021). Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa hasil kinerja pegawai dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat memenuhi standar kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawabnya. Hal ini juga sependapat dengan (Robbins & Judge, 2013) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu.

Bakker & Demerouti (2008) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Sumber daya pekerjaan (*job resources*) mengacu pada aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti faktor fisik, sosial dan organisasi, sedangkan pengertian sumber daya pribadi mengacu pada sifat-sifat psikologis, seperti efikasi diri, ketahanan dan harga diri. Peneliti dalam penelitian ini akan mengkaji salah satu aspek sumber daya pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu *quality of work life*, serta salah satu aspek sumber daya pribadi yaitu harga diri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dalam sebuah perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *quality of work life* memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kualitas kinerja yang baik, diperlukan suatu kondisi iklim kerja yang baik pula (Alfani, 2018; Ari Wibowo, 2017; Sonia et al., 2022). Anggota karyawan dapat berkontribusi lebih pada organisasi ketika kehidupan kerja mereka berkualitas. Para pemimpin organisasi perlu berusaha keras untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja, karena hal itu akan membantu organisasi mempertahankan pekerja terbaik mereka dan dapat meningkatkan kinerja (Farmi et al., 2021). Beberapa faktor dapat berkontribusi pada penciptaan program QWL, termasuk partisipasi karyawan, pengembangan karir, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan di tempat kerja, keamanan kerja, kompensasi, dan kebanggaan (Mosahegrad dalam Rianda & Firmansyah, 2021).

Self-Esteem atau penilaian diri juga dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat & Setiawan, 2016; Widyawati et al., 2018; Yanditini & Wiyasa, 2021). Perusahaan telah memberikan perhatian penuh terhadap peningkatan *self-esteem* karyawan sebagai akibat dari dampaknya terhadap kinerja (Akgunduz, 2015; Gardner & Pierce, 2016; Langi et al., 2022). *Self-esteem* atau yang biasa disebut dengan harga diri mencakup penilaian positif dan negatif seseorang terhadap diri sendiri, yang dipengaruhi oleh cara seseorang berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sekitarnya dan oleh sikap, penerimaan, penghargaan, dan perilaku orang lain terhadap diri sendiri. Seorang karyawan yang memiliki harga diri tinggi merasa baik tentang diri mereka sendiri, menerima diri mereka apa adanya, merasa puas dengan diri mereka sendiri, dan menganggap diri mereka berharga. Persepsi terhadap diri sendiri tersebut dapat mengarah pada peningkatan kinerja (Saprudin et al., 2021). Penilaian harga diri dapat membantu seseorang dalam mencapai prestasi yang diinginkan, karena seseorang menjadi lebih sadar akan perlunya menghargai diri sendiri (Astika et al., 2018). Seorang pegawai dengan *self-esteem* yang lebih tinggi lebih mampu mengembangkan diri untuk menciptakan kepuasan terhadap diri sendiri (Yanditini & Wiyasa, 2021).

Karyawan mampu menyesuaikan semua tuntutan yang muncul dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka, yang ditentukan oleh tingkat penerimaan keadaan mereka sendiri. Ketika seseorang menerima dirinya apa adanya, emosi yang muncul akibat tuntutan yang terjadi dilawan (Sarwono, 2002). Oleh karena itu, *self-esteem* memiliki peran yang penting dalam kehidupan pekerjaan individu (Gardner & Pierce, 2016). Orang

dengan harga diri positif lebih produktif dan berhasil dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa berguna, tahu bahwa mereka mampu, dicintai, dan peduli pada diri mereka sendiri dan orang lain, mereka cenderung tidak berpura-pura lebih unggul dari orang lain atau menyembunyikan perasaan negatif mereka. Sifat-sifat ini dapat membuat mereka merasa baik dan terlihat baik dalam hidup (Jannah & Suryani, 2020). Seseorang dengan harga diri tinggi cenderung menjalani kehidupan yang bahagia dan memuaskan, sedangkan mereka yang memiliki harga diri rendah sering memiliki pandangan negatif tentang dunia, dan umumnya berpikir negatif tentang segala sesuatu di sekitar mereka. (Heatherton & Wyland, 2003)

Tingkat penilaian diri antar karyawan tentunya akan berbeda-beda, dan hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka dengan cara yang berbeda pula (Aprilina & Rini, 2019). Mereka yang memiliki harga diri tinggi mampu melihat kemampuan, pengaruh, dan harga diri mereka, sedangkan mereka yang memiliki harga diri rendah cenderung meragukan kemampuan mereka dan curiga terhadap harga diri mereka (Saprudin et al., 2021). Seorang karyawan mampu melihat kemampuan dan harga diri mereka secara positif, maka kualitas kehidupan kerja akan terpenuhi (Farjad & Varnous, 2013). Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai perspektif manajemen pada individu, pekerja, dan organisasi. *Quality of work life* dimaksudkan untuk menjadi filosofi manajemen yang meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan. Peningkatan perubahan dan perbaikan ini akan memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang (Ivancevich, 2007). Devin & Farbod (2016) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan erat dengan harga diri karyawan dalam membentuk kepuasan kinerja. Selain itu, harga diri juga merupakan faktor yang membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan (Aprilina et al., 2019).

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas ditemukan bahwa *quality of worklife* dan *self-esteem* merupakan faktor yang berkaitan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sekarang, peneliti memfokuskan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial dan simultan guna melihat seberapa besar dan signifikan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan teoritis

Quality of work-life

Nawawi (2008) mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, penting untuk memastikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), termasuk menciptakan lingkungan keamanan dan kepuasan di tempat kerja. Dalam hal kualitas kehidupan kerja, setiap proses kebijakan perusahaan merupakan respon terhadap keinginan dan harapan karyawan, hal ini diwujudkan dengan berbagai isu yang menyatukan pandangan antara perusahaan dan karyawan menjadi satu tujuan, yaitu meningkatkan kinerja mereka (Arifin, 2012).

Reddy dan Reddy (2010) menggambarkan *quality of work life* sebagai empat bagian utama yang terdiri atas lingkungan yang aman di pekerjaan, perawatan kesehatan kerja, waktu kerja yang sesuai, dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan. Lingkungan kerja yang aman mendorong kenikmatan kerja. Selain itu, Wirawan (2015) mendefinisikan kualitas

kehidupan kerja sebagai memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, upah yang layak, dan pekerjaan yang menantang. Kualitas kehidupan kerja seseorang ditentukan oleh seberapa puas, termotivasi, terlibat, dan berkomitmen yang mereka rasakan di tempat kerja.

Cascio (2016) mendefinisikan *quality of work life* sebagai seperangkat kondisi dan praktik dalam suatu organisasi, seperti: partisipasi karyawan, kebijakan promosi, dan kondisi kerja yang aman. Cascio juga menyatakan bahwa *quality of work life* merupakan ukuran persepsi karyawan seperti apakah karyawan merasa aman, merasa puas, dan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kualitas kehidupan kerja adalah perspektif manajemen pada orang, pekerja dan organisasi (Gibson et al., 2012). Kualitas kehidupan kerja adalah filosofi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan emosional, meningkatkan *self-esteem* di antara karyawan, dan mengubah budaya organisasi. Karyawan akan memperoleh lebih banyak kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai hasil dari perubahan dan perbaikan ini (Gunawan & Amalia, 2015).

Walton dalam (Irawati, 2015) mengidentifikasi empat indikator dalam penerapan *quality work life*, yaitu; pertumbuhan dan perkembangan, kemungkinan berkembangnya kemampuan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan karyawan dapat didorong untuk selalu melakukan pekerjaannya. Terbaik. Seorang pemimpin tidak dapat menjamin keamanan kerja, tetapi dia dapat membantu orang-orang mempertahankan keterampilan yang mereka butuhkan untuk bertahan di pasar tenaga kerja (Bekti, 2018). Partisipasi, kemampuan untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan dengan mengambil bagian dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Partisipasi karyawan dapat dinilai dengan melihat bagaimana karyawan bekerja sama, berpartisipasi dalam rapat, dan meningkatkan kinerja tim (Cascio, 2016). Sistem kompensasi inovatif, hal ini memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka sesuai dengan standar hidup mereka dan sesuai dengan standar upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Ketika karyawan mempersepsikan pemberian kompensasi yang tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi kepuasan kerja dan produktivitas kerja cenderung menurun (Cascio, 2016).

Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, meliputi penentuan jam kerja, peraturan yang berlaku pada pimpinan dan lingkungan fisik. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja juga termasuk dalam indikator lingkungan kerja (Hustia, 2020).

Self-esteem

Menurut Osborne yang dikutip oleh (Cichocka et al., 2019), *self-esteem* adalah perasaan positif atau negatif yang relatif permanen tentang diri sendiri yang dapat berubah jika seseorang mengalami kesuksesan atau kegagalan. Burns, bagaimanapun, berpendapat dalam (Satriani, 2014) bahwa *self-esteem* seseorang ditentukan oleh sikap mereka terhadap diri mereka sendiri. Oleh karena itu, seseorang dengan *self-esteem* yang tinggi akan percaya diri. Di sisi lain, *self-esteem* didefinisikan sebagai seperangkat gagasan tentang diri sendiri yang memandu perilaku dan mempengaruhi evaluasi individu dan motivasi untuk belajar.

Self-esteem adalah pendapat seseorang tentang dirinya sendiri (Hasan & Khaerana, 2020). Sesuai dengan Rosenberg dalam (Srisayekti & Setiady, 2015), *self-esteem* adalah

penilaian seseorang terhadap suatu objek, baik secara positif maupun negatif. Jika seseorang memiliki *self-esteem* yang buruk, dia memiliki *self-esteem* yang rendah dan tidak yakin dengan tindakan atau keputusan mereka. Namun, seseorang dengan *self-esteem* yang sehat akan menghargai dirinya sendiri. Menurut Coopersmith dalam (Wangge & Hartini, 2013), *self-esteem* adalah evaluasi yang dilakukan oleh individu yang biasanya didasarkan pada sikap setuju atau tidak setuju, dan perasaan atau keyakinan yang mengekspresikan kemampuan, kepentingan, kesuksesan, dan nilainya.

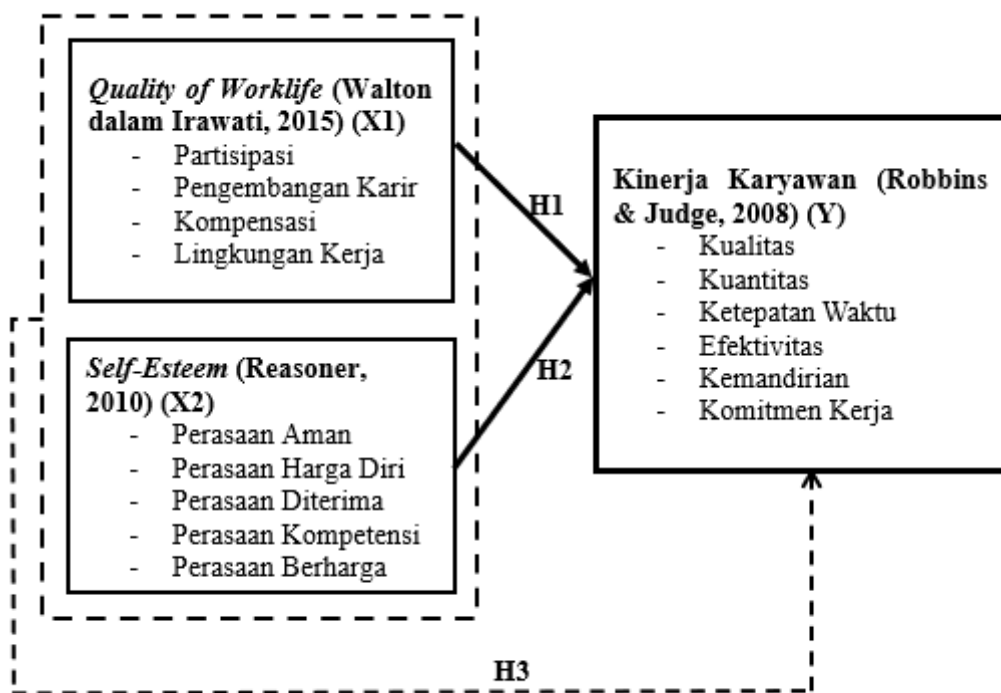
Reasoner (2010) menyatakan bahwa orang dengan *self-esteem* rendah lebih cenderung mengalami depresi dan tidak bahagia, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, memiliki impuls yang lebih keras, cepat marah dan dendam, dan tidak puas dalam kesehariannya atau dalam hidup. Menurut temuannya, ada lima penanda yang dapat digunakan untuk menilai *self-esteem*. Pertama, rasa aman, individu yang memiliki rasa aman percaya bahwa lingkungan mereka aman, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya untuk mereka. Kedua, keyakinan tentang nilai diri sendiri (Perasaan Identitas). Rasa identitas adalah pengakuan diri sebagai individu yang berbeda dengan ciri-ciri yang berbeda dari orang lain. Ketiga, merasa diterima (*Feeling of Belonging*). Individu akan memiliki opini positif tentang dirinya sendiri jika merasa diterima dan menjadi bagian dari kelompoknya, namun akan memiliki opini negatif terhadap dirinya sendiri jika tidak merasa diterima. Keempat, rasa kompetensi. Pemahaman ini terkait dengan kebanggaan; satu perasaan adalah kompetensi dalam diri sendiri dan kompetensi dalam menghadapi tantangan hidup. Terakhir, Rasa keberhargaan terhadap diri. Perasaan yang dimiliki seseorang tentang layak atau tidaknya dirinya, yang sangat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Perasaan individu sering ditampilkan dan dapat diperoleh dari pernyataan pribadi seperti cerdas, sopan, dan baik, antara lain.

Kinerja karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja atau pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mulyadi, 2015). Kinerja juga dapat disebut sebagai pelaksanaan kerja, prestasi kerja, atau hasil kerja. Sedangkan menurut Smith dalam (Sedarmayanti, 2006), kinerja adalah “*output drive from processes, human otherwise*”. Kinerja karyawan, menurut (Safitri, 2013), didefinisikan sebagai menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi dan akuntabilitas. Menurut Maktabi & Khazaei (2014) kinerja adalah prestasi kerja individu yang mengacu pada kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dimungkinkan untuk mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau hasil dari suatu proses (Zainal et al., 2015). Robbins & Judge (2008) mempelajari berbagai indikator kinerja, diantaranya adalah; kualitas, kuantitas/jumlah, keandalan atau ketepatan waktu, efisiensi, dan dedikasi kerja.

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yang menggambarkan alur penelitian pada studi ini dapat dilihat pada Gambar 1. Pada kerangka tersebut terlihat tiga variabel inti yaitu *quality of worklife* dan *self esteem* sebagai konstruk endogen, dan kinerja karyawan sebagai konstruk eksogen.



Gambar 1. *Conceptual framework*

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Untuk mencapai tujuan penelitian, lingkup sampel dan populasi karyawan PT. Podomoro Poultry Equipment. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT. Podomoro Poultry Equipment sejumlah 32 orang, sehingga model pengambilan sampel jenuh dilakukan dalam penentuan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket tertutup menggunakan skala *likert scale* 1-5 kepada responden penelitian secara langsung (lapangan). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari angket berupa: 1) Angket tentang variabel (X₁) *quality of work life* diadaptasi dari (Nurhasanah et al., 2022; Razak & Maulani, 2016; Robbins & Judge, 2013). 2) Angket mengenai variabel (X₂) *self-esteem* diadaptasi dari (Mustika & Widyawati, 2020; Reasoner, 2010). 3) Angket mengenai variabel (Y) kinerja karyawan diadaptasi dari (Razak & Maulani, 2016; Robbins & Judge, 2013).

Tahap analisis dilakukan pertama kali dengan menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam uji validitas angket, item yang tidak valid dieliminasi, dan dalam uji reliabilitas menghasilkan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar .813 (Angket QWL), .904 (Angket *Self-Esteem*), dan .872 (Angket Kinerja Karyawan). Kemudian, data yang telah diperoleh diuji menggunakan analisis regresi berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Dalam analisis regresi berganda, peneliti melakukan analisis asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat.

Hasil dan pembahasan

Hasil uji asumsi klasik

1. Uji normalitas residual

Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan suatu distribusi data diasumsikan memiliki sebaran data yang normal jika hasil dari nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Residual

Nilai Signifikansi	Keterangan
0,200	Normal

Tabel 1 merupakan hasil uji normalitas residual data dalam penelitian. Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Jika dibandingkan dengan 0,05, maka diperoleh perbandingan $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian bersifat normal, dan uji normalitas residual terpenuhi.

2. Uji multikolinearitas

Model regresi yang bebas multikolinearitas memiliki nilai VIF di bawah 10,0 dan nilai-nilai tolerance di atas 0,10.

Tabel 2. Nilai VIF dan *tolerance* uji multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
<i>Quality of worklife</i>	1,717	0,582	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Self-esteem</i>	1,717	0,582	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 2 merupakan tabel hasil uji multikolinearitas. Dari tabel diatas diperoleh nilai VIF sebesar 1,717 (*quality of work-life* dan *self-esteem*) dan nilai *Tolerance* sebesar 0,582 (*quality of work-life* dan *self-esteem*). Sesuai dengan aturan yang mana model regresi yang bebas multikolinearitas memiliki nilai VIF di bawah 10,0 dan nilai – nilai tolerance di atas 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian sekarang bebas dari multikolinearitas, dan prasyarat terpenuhi.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Uji Park*.

Tabel 3. Hasil Uji *Park*

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
<i>Quality of work life</i>	0,107	2,02108	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Self-esteem</i>	0,522	2,02108	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 3 merupakan nilai t dalam uji *Park*. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada pengujian regresi. Dalam tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *quality of work-life* sebesar 0,107 yang mana lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,107 < 2,02108$). Begitu pula, nilai t-hitung variabel *self-esteem* diperoleh sebesar 0,522 yang mana lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,522 < 2,02108$).

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel *quality of work-life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Variabel	B
(Constant)	11,269
<i>Quality of work-life</i>	0,971
<i>Self-esteem</i>	0,482

Berdasarkan tabel 4 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,269 + 0,971X_1 + 0,482X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,269 artinya bila *quality of work life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) nilainya konstan atau tidak berpengaruh sama sekali, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 11,269. Koefisien regresi *quality of work life* (X_1) sebesar 0,971 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel *quality of work life* (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,971 dengan asumsi bahwa variabel yang lain konstan. Koefisien regresi *self-esteem* (X_2) sebesar 0,482 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel *self-esteem* (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,482 dengan asumsi bahwa variabel yang lain konstan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel *quality of work life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak dihitung. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

R (koefisien korelasi)	R ² (Koefisien determinasi)
0,904	0,818

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,904. Berdasarkan tabel koefisien korelasi maka hubungan antara *quality of work life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,818. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,8% dan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi cakupan penelitian sekarang.

Uji hipotesis

Uji Hipotesis menggunakan uji f dan uji t yang merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan *quality of work life* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui

pengaruh parsial antara variabel *quality of work life* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan *quality of work life* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh *quality of work life* (X_1) dan *self-esteem* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda telah berhasil dilakukan guna menjawab permasalahan dalam penelitian. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (db) = $n-2$ untuk memperoleh nilai F_{tabel} sebagai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Tabel 6. Hasil uji F (pengaruh simultan)

Nilai	Signifikansi	F-hitung	F-tabel
Uji Simultan	0,000	65,083	3,316

Berdasarkan hasil dari tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 65,083. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh bahwa $F_{hitung} > f_{tabel}$; $65,083 > 3,316$. Dari kedua hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa *quality of work-life* dan *self-esteem* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Podomoro Poultry Equipment.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan *self-esteem* dalam sebuah perusahaan. *Quality of work life* memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kualitas kinerja yang baik, diperlukan suatu kondisi iklim kerja yang baik pula (Alfani, 2018; Ari Wibowo, 2017; Sonia et al., 2022). Sikap dan konsep diri dalam bekerja tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik. Konsep diri dilihat dari perspektif internal karyawan disebut *self-esteem*. Seorang pekerja yang sudah memiliki *self-esteem* yang tinggi merasa minder dalam menjalankan tugasnya (Yanditini & Wiyasa, 2021). Devin & Farbod (2016) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan erat dengan *self-esteem* karyawan dalam membentuk kepuasan kinerja. Selain itu, *self-esteem* juga merupakan faktor yang membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan (Aprilina et al., 2019). Beberapa studi menunjukkan bahwa individu dengan *self-esteem* yang tinggi selalu merasa percaya diri dengan pertumbuhan karir mereka (Akgunduz, 2015; Sadoughi & Ebrahimi, 2014; Satuf et al., 2018). Individu yang menunjukkan tingkat harga diri yang tinggi juga cenderung melihat karier mereka lebih sukses daripada mereka yang memiliki harga diri rendah, dan mereka juga melaporkan keterlibatan terkait pekerjaan yang lebih besar, dan kepuasan kerja yang lebih baik dan konsisten. Terlebih lagi, *self-esteem* berkaitan dengan *work life balance* menyumbang pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan kinerja karyawan (Popoola & Fagbola, 2021).

Pengaruh parsial *quality of work life* dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan

Pembuktian signifikansi pengaruh variabel secara parsial, uji t dari regresi berganda diamati. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai kritisnya (t_{tabel}). Berikut adalah hasil uji parsial dalam penelitian sekarang.

Tabel 7. Hasil uji t (secara parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Keterangan
<i>Quality of work life</i> (X1)	4,674	2,04	Ho ditolak
<i>Self-esteem</i> (X2)	4,923	2,04	Ho ditolak

Berdasarkan tabel 7 merupakan hasil pengaruh antara variabel independen yaitu *quality of work life*(X₁) dan *self-esteem* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Berdasarkan tabel hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa:

Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$; $4,674 > 2,04$, sehingga Ho ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Podomoro Poultry Equipment. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang baik begitu pula kinerja mereka dalam perusahaan. Karyawan mampu bekerja sama dalam tim dengan baik dengan secara aktif mampu memberikan ide atau masukan ketika sedang bekerja atau dalam rapat. Karyawan juga selalu meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka guna mendapatkan kenaikan jabatan yang kompetitif dalam perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan berada dalam kategori baik karena dalam perusahaan sering diberikan pelatihan-pelatihan kerja yang baik dan membangun sehingga kinerja karyawan senantiasa terjaga kestabilannya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. Podomoro Poultry Equipment. Semakin tinggi tingkat *quality of work life* karyawan maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Penelitian oleh (Yuhista et al., 2017) dan (Imanullah et al., 2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Anggota karyawan dapat berkontribusi lebih pada organisasi ketika kehidupan kerja mereka berkualitas. Para pemimpin organisasi perlu berusaha keras untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja, karena hal itu akan membantu organisasi mempertahankan pekerja terbaik mereka dan dapat meningkatkan kinerja (Farmi et al., 2021).

Kualitas kehidupan kerja adalah filosofi organisasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan kualitas kehidupan kerja pada khususnya. Filosofi kualitas kehidupan kerja berfokus pada orang, pekerja, dan organisasi (Arifin, 2012). Untuk memperoleh kinerja terbaik, penting bagi karyawan untuk terampil dan berpengetahuan, sehingga kualitas kehidupan kerja juga harus mendukung kualitas karyawan. (Alfani, 2018). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dalam sebuah perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *quality of work life* memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kualitas kinerja

yang baik, diperlukan suatu kondisi iklim kerja yang baik pula (Alfani, 2018; Ari Wibowo, 2017; Sonia et al., 2022). Beberapa faktor dapat berkontribusi pada penciptaan program *quality of work life*, termasuk partisipasi karyawan, pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja (Walton dalam Irawati, 2015). Dimensi QWL tersebut memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dalam rangka meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan (Mohammadi & Karupiah, 2020).

Pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$; $4,923 > 2,04$, sehingga H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-esteem* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Podomoro Poultry Equipment. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat *self-esteem self-esteem* yang baik begitu pula level kinerja mereka dalam perusahaan. Pegawai memiliki rasa *self-esteem* yang baik sehingga kinerja mereka dalam perusahaan termotivasi dan terdorong menjadi lebih baik. Mereka merasakan keamanan dan kenyamanan ketika bekerja hal ini mendorong kinerja mereka tetap stabil dan tetap produktif. Mereka juga merasakan kehangatan dan rasa diterima dari rekan maupun dari atasan, sehingga mereka merasa diterima di lingkungan kerja mereka, dan mampu untuk membantu dan memotivasi rekan kerja satu sama lain untuk senantiasa menjaga kinerja sehingga tingkat kinerja mereka tetap stabil. Kinerja mereka juga didukung oleh *self-esteem* mereka yang mana mereka merasa dapat diandalkan dan dapat dipercaya oleh rekan kerja mereka.

Hasil dari penelitian sekarang mendukung hasil dari penelitian terdahulu. Gailea et al. (2018) menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian *self-esteem* dapat membantu seseorang dalam mencapai prestasi yang diinginkan, karena seseorang menjadi lebih sadar akan perlunya menghargai diri sendiri (Astika et al., 2018). *Self-esteem* atau *self-esteem* adalah keyakinan individu dalam penilaian diri sebagai cara untuk merasa dihargai (Salangka & Dotulong, 2015). Sementara itu, temuan berbeda dikemukakan oleh (Hidayat & Setiawan, 2016) dan (Mustika & Widyawati, 2020) yang menyatakan bahwa *self-esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Seorang pegawai dengan *self-esteem* yang lebih tinggi lebih mampu mengembangkan diri untuk menciptakan kepuasan terhadap diri sendiri (Yanditini & Wiyasa, 2021). Orang dengan *self-esteem* positif lebih produktif dan berhasil dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa berguna, tahu bahwa mereka mampu, dicintai, dan peduli pada diri mereka sendiri dan orang lain, mereka cenderung tidak berpura-pura lebih unggul dari orang lain atau menyembunyikan perasaan negatif mereka. Sifat-sifat ini dapat membuat mereka merasa baik dan terlihat baik dalam hidup (Jannah & Suryani, 2020).

Kesimpulan

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh *quality of work life* dan *self-esteem* baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk memaksimalkan *quality of work life* dan *self-esteem* agar selalu terjaga guna mendukung kinerja dalam perusahaan. Seorang karyawan harus mampu menjaga *quality of work life* yang baik dan *self-esteem* yang baik pula agar kinerja tidak menurun.

Daftar pustaka

- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082–1099. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Alisanda, S. C., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang. *Akademika*, 8(2), 146–156. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.323>
- Aprilina, M., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja dan Harga Diri Berbasis Organisasi dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101.
- Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101.
- Ari Wibowo, S. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(1), 84–96. <https://doi.org/10.18196/bti.81085>
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Economia*, 8(1), 11–21.
- Astika, I. W. M., Suwindra, I. N. P., & Mardana, I. B. P. (2018). Hubungan Self-Efficacy dan Self-Esteem Dengan Prestasi Belajar Fisika Siswa di Kelas X MIPA SMA Negeri. *Jurnal Fisika Undiksha*, 8(2), 77–85.
- 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>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156–163. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cascio, W. F. (2016). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (10th ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Cichocka, A., Cislak, A., Stronge, S., Osborne, D., & Sibley, C. G. (2019). Does high self-esteem foster narcissism? Testing the bidirectional relationships between self-esteem, narcissistic admiration and rivalry. *Journal of Research in Personality*, 83, 103882. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103882>
- Devin, H. F., & Farbod, D. (2016). Relationships among Work Life, Mental Health Status and Organisation-based Self-esteem. *Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences.*, 70(6), 365–369. <https://doi.org/10.1515/prolas-2016-0054>
- Farjad, H. R., & Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 449–456.
-

- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 6(4), 2048–2057.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2016). Organization-based self-esteem in work teams. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(3), 394–408. <https://doi.org/10.1177/1368430215590491>
- Gibson, J. L., Donely, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, J. H. R. (2012). *Organizational Behaviour, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). *Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator*. 5, 5.
- Hasan, D. U., & Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 145–155.
- Heatherton, T. F., & Wyland, C. L. (2003). Assessing self-esteem. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. (pp. 219–233). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-014>
- Hermawati, A., & Mas, N. (2016). Transglobal Leadership, Quality of Work Life, and Employee Performance in Cooperatives in East Java, Indonesia. *International Journal of Business Management*, 1(1), 1–8.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 8(2), 1–10.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imanullah, P., Pasinringi, S. A., & Ansariadi, A. (2018). Hubungan Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Dokter di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 208–214. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i2.8716>
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Neo-bis*, 9(2), 41–52.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Jannah, F., & Suryani, I. (2020). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kebahagiaan yang Dimediasi oleh Self-Esteem pada Karyawan Sektor Perbankan Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11(1), 124–137.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Maktabi, S. H., & Khazaei, A. (2014). The Impact of Organizational Learning on Organizational Performance and Organizational Innovation: Evidence from Bank Industry of Iran. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 3(10), 569–573.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality of work life and academic staff performance: A comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093–1107. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1652808>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i04.799>
- Nawawi, H. (2008). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2021). Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 53(3), 214–228. <https://doi.org/10.1080/10572317.2020.1840244>
- Razak, I., & Maulani, M. I. (2016). Pengaruh komitmen Pimpinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v4i1.26>
- Reasoner, R. (2010). The True Meaning of Self-Esteem. *NA for Self-Esteem*. <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>
- Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2010). Quality of work life of employees: Emerging dimension. *Asian Journal of Management Research*, 1(1), 827–839.
- Rianda, R., & Firmansyah, D. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 9–18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sadoughi, F., & Ebrahimi, K. (2014). Self Esteem and Organizational Commitment Among Health Information Management Staff in Tertiary Care Hospitals in Tehran. *Global Journal of Health Science*, 7(2), p328. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p328>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Salangka, R., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengg. *Jurnal EMBA*, 3(3), 562–572.
- Saprudin, S., Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A., & Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.10035>
- Sarwono, S. W. (2002). *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-Teori Psikologi*. Balai Pustaka.

- Satriani, I. (2014). Correlation between Students' Self Esteem and English Language Proficiency of Indonesian EFL Students. *ELTIN Journal*, 2(2), 68–73.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sonia, I., Handini, M. C., Brahmana, N. E., Ketaren, S. O., & Sitorus, M. E. (2022). Hubungan Antara 5 Aspek Quality of Work Life dengan Kinerja Dokter Survei pada Dokter RSUD Kota Pinang. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 151–160.
- Srisayekti, W., & Setiady, D. A. (2015). Harga-diri (Self-esteem) Terancam dan Perilaku Menghindar. *Jurnal Psikologi*, 42(2), 141–156. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7169>
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *IMKA: Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140.
- Wangge, B. D. R., & Hartini, N. (2013). Hubungan antara Penerimaan Diri dengan Harga Diri pada Remaja pasca Perceraian Orangtua. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 2(1), 1–6.
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138–21147. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v9i11.624>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Yanditini, N. kadek A., & Wiyasa, I. K. G. (2021). Hubungan Self-Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 105–114.
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas (JKH)*, 1(2), 19.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press.