

Nilai-Nilai Personal Karyawan Universitas Islam Bandung (Unisba)

Eneng Nurlaili Wangi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
Email : nurlailiyunar@gmail.com

Diana Harding, Elmira N & Efi Fitriana
Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

ABSTRAK. Manusia sebagai makhluk unik. Keunikan manusia tercermin melalui sekumpulan nilai-nilai yang dimilikinya berupa nilai-nilai personal (personal values) yang diinternalisasikan ke dalam diri sejak masa-masa pertumbuhan dan perkembangan. Hasil penelitian Schwartz (1992, 1994) di 44 negara, mengemukakan bahwasanya ada 10 tipe nilai, yaitu : Power, Achievement, Hedonism, Stimulation, Self direction, Universalism, Benevolence, Tradistion, Conformity, dan Security. Berdasarkan studi awal yang dilakukan penulis terkait dengan nilai-nilai pribadi (personal values) bagi karyawan yang bekerja di lembaga pendidikan berbasis syariah islam seperti UNISBA (Universitas Islam Bandung), ditemukan adanya satu tipe nilai yang belum terwakili dari ke-10 tipe nilai (value types) yang dianut oleh manusia, sebagaimana hasil penelitian Schwartz tersebut. Hasil dari studi awal ditemukan ada nilai personal yang belum terakomodasi yg penulis sebut sebagai nilai spiritual. Nilai tersebut mencakup 3 nilai yang berasal dari nilai Taqwa , nilai Ibadah dan nilai Ihsan .

Kata kunci : Personal Value, Karyawan, Unisba

Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah salah satu upaya individu untuk memenuhi kebutuhan secara fisiologis (biologis) bagi setiapkaryawan di suatu perusahaan atau institusi, dan karyawan yang bekerja di UNISBA termasuk di dalamnya. Karyawan yang bertahan dalam kurun waktu yang lama dan tidak mengundurkan diri dari pekerjaannya di UNISBA, adalah mereka yang mampu menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai yang ada di manajemen UNISBA. Karyawan yang demikian meyakini bahwa bekerja adalah ibadah dan harus dilakukan dengan penuh keikhlasan, dengan melakukan bekerja secara baik dan penuh semangat serta mampu menyesuaikan nilai-nilai pribadinya, maka karyawan tersebut telah menemukan kenyamanan dan dengan demikian ia dapat bertahan dalam pekerjaannya dalam kurun waktu lama.

Hasil eksplorasi pada sejumlah karyawan d temukan, bahwa melakukan pekerjaan di UNISBA itu harus mencapai kesejahteraan yang setinggi-tingginya, dan pada umumnya karyawan yang memiliki sikap seperti itu adalah mereka yang memiliki nilai-nilai pribadi seperti nilai Taqwa , nilai Ibadah dan nilai Ihsan. Maksud nilai taqwa, adalah bahwa karyawan yang bekerja di UNISBA merasakan adanya nilai lebih bukan semata-mata mengejar materi (uang/gaji) tetapi semakin mendekat kandiri pada Allah dan meningkatkan keimanan. Nilai Ibadah, adalah bahwa karyawan UNISBA dalam bekerja selalu diniatkan sebagai nilai ibadah. Nilai Ihsan, adalah bahwa bekerja dan sebagai karyawan UNISBA adalah sebuah upaya pribadi sebagai karyawan untuk meningkatkan kualitas diri menjadi manusia yang berperilaku baik. Ketiga nilai tersebut (Taqwa, Ibadah, dan Ihsan) adalah nilai-nilai pribadi karyawan yang terbentuk sangat selaras dengan nilai-nilai manajemen UNISBA, sehingga mereka bekerja dengan ikhlas tanpa menghilangkan profesionalitasnya.

Fenomena yang ditemukan nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh masing-masing individu sebagai karyawan itu, seringkali bersentuhan langsung dengan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang lemah dalam menyelaraskan nilai-nilai pribadi ke dalam nilai-nilai perusahaan akan terjadi kontraproduktif terhadap hasil kerjanya, artinya akan berdampak pada kesulitan dalam beradaptasi baik pada pekerjaan maupun dalam berinteraksi dengan atas anda dan rekan kerjanya. Hal ini memungkinkan apakah seorang karyawan itu dapat bertahan dan berkontribusi positif terhadap perusahaan dari hasil kerjanya, ataupun sebaliknya. Bagi karyawan yang memandang bahwa sebuah pekerjaan dan tempatnya bekerja adalah selaras dengan nilai-nilai pribadinya, maka ia akan bersikap lebih menerima pekerjaan itu sebagai suatu nilai ibadah, dilakukan dengan ikhlas, memiliki semangat yang tinggi, sehingga mampu

berkontribusi positif pada hasil kerjanya.

Sejalan dengan nilai-nilai (values), maka Schwartz mengemukakan pemahaman tentang nilai tidak terlepas dari pemahaman tentang bagaimana nilai itu terbentuk. Schwartz berpandangan bahwa nilai merupakan representasi kognitif dari tiga tipe persyaratan hidup manusia yang universal, yaitu :

1. kebutuhan individu sebagai organisme biologis
2. persyaratan interaksi sosial yang membutuhkan koordinasi interpersonal
3. tuntutan institusi sosial untuk mencapai kesejahteraan kelompok dan kelangsungan hidup kelompok (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz, 1992, 1994).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan sebuah "nilai" dapat berasal dari tuntutan manusia yang universal sifatnya, kemudian direfleksikan dalam kebutuhan organisme (karyawan), motif sosial (interaksi), dan tuntutan institusi sosial (Schwartz & Bilsky, 1987).

Tinjauan Pustaka

Definisi awal tentang values dikemukakan oleh Kluckhohn (1951, dalam Schwartz & Wolfgang, 1987) yang mengatakan bahwa nilai merupakan sesuatu yang mengarah pada konsep keinginan yang memengaruhi cara orang memilih tindakan dan mengevaluasi kejadian-kejadian. Perkembangan pengertian values kemudian dilanjutkan oleh Allport (1961) juga mengatakan sebuah nilai merupakan kepercayaan dimana seorang individu bertindak dikarenakan preferensinya (Rokeach, 1973). Rokeach (1973) mengemukakan definisi yang sejalan dengan Allport. Menurut Rokeach, preferensi yang dimaksud oleh Allport adalah keadaan akhir yang lebih dipilih seseorang daripada keadaan akhir yang lain atau yang berlawanan. Sejalan dengan Kluckhohn, Allport, dan Rokeach, Hofstede (1980) membuat definisi yang sederhana mengenai nilai yaitu suatu kecenderungan umum untuk memilih keadaan yang pasti daripada hal yang lainnya.

Berikut ini beberapa definisi values yang disampaikan oleh para ahli lainnya untuk mendapatkan pengertian yang tajam tentang values.

1. Mike Woodcock & Dave Francis (1990:3) mendefinisikan values sebagai: Beliefs about what is good or bad, important or not important. (Keyakinan mengenai apa yang baik atau buruk, penting atau tidak penting)
2. Schwartz (1994:3) mengkonseptualisasikan values sebagai: Desirable transsituational goals, varying importance, that serve as guiding principles in the life a person or others social identity.
3. Schwartz & Bilsky (1987:550) memaparkan definisi values sebagai:
 - Concepts or beliefs
 - Desirable end states behaviors that transcend specific situations
 - Guide selection or evaluation of behavior and situations
 - Order by relative importance
4. Milton Rokeach (1973:5) mendefinisikan: An enduring belief that a specific mode of conduct end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite conserve mode of conductor-state of existence.
5. Dalam usaha membentuk suatu definisi nilai, Rokeach memberikan lima asumsi mengenai sifat alami nilai-nilai manusia, yaitu :
 - Jumlah nilai yang individu miliki relative kecil
 - Semua individu dimanapun memiliki nilai-nilai yang sama namun bisa dengan tingkatan/kadar yang berbeda
 - Nilai-nilai diorganisasikan kedalam sistem nilai
 - Penyebab munculnya nilai-nilai individu dapat diakibatkan oleh budaya, sosial, institusi-institusinya, dan kepribadian
 - Pengaruh dari nilai-nilai individu dimanifestasikan dalam bentuk semua peristiwa yang sebenarnya

Rokeach dan Ball-Rokeach mengatakan nilai cenderung relative stabil dan kokoh (Robbins, 2006). Lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins, hal ini dikarenakan sebagian besar nilai-nilai yang kita yakini, dipegang pada tahun-tahun awal kehidupan kita – dari orang tua, guru, teman, dan lain-lain. Anak diberitahu bahwa suatu perilaku tertentu selalu diinginkan atau selalu tidak diinginkan.

Schwartz dan Bardi (2001) menjabarkan kesepuluh nilai yang bersifat motivasional berdasarkan tujuan dan nilai-nilai tunggal yang mendukungnya :

1. Nilai Power (Kekuatan), tujuan yang ingin dicapai adalah status sosial, martabat, kontrol dan dominasi pada orang lain dan sumber-sumber. Nilai-nilai tunggalnya adalah kekuasaan sosial, wewenang, kekayaan, dan menjaga citra diri di hadapan masyarakat.
2. Nilai Achievement (Prestasi), tujuan yang ingin dicapai adalah sukses pribadi dengan membuktikan kompetensi sesuai dengan standar sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah keberhasilan, kemampuan, ambisi, dan berpengaruh.
3. Nilai Hedonism (Hedonisme), tujuan yang ingin dicapai adalah kenikmatan dan kepuasan panca indra untuk diri sendiri. Nilai-nilai tunggalnya adalah kenikmatan dan menikmati hidup.
4. Nilai Stimulation (Stimulasi), tujuan yang ingin dicapai adalah kegembiraan yang besar, kesenangan terhadap sesuatu yang baru, dan tantangan dalam hidup. Nilai-nilai tunggalnya adalah keberanian, kehidupan yang bervariasi, dan kehidupan yang menggairahkan.
5. Nilai Self-direction (Pengendalian diri), tujuan yang ingin dicapai adalah kemerdekaan berfikir, memilih tindakan, menciptakan, dan mengeksplorasi. Nilai-nilai tunggalnya adalah kreativitas, kebebasan, kemandirian, ingin tahu, dan memilih tujuan hidup sendiri.
6. Nilai Universalism (universal), tujuan yang ingin dicapai adalah pemahaman, penghargaan, toleransi, dan perlindungan terhadap kesejahteraan semua manusia dan alam. Nilai-nilai tunggalnya adalah pemikiran luas, kebijaksanaan, keadilan sosial, kesetaraan, kedamaian dunia, keindahan dunia, kesatuan dengan alam, dan melindungi lingkungan.
7. Nilai Benevolence (Kebajikan), tujuan yang ingin dicapai adalah kelestarian dan peningkatan kesejahteraan orang lain yang sering dijumpai melalui kontak sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah suka menolong, jujur, pemaaf, setia, dan bertanggung jawab.
8. Nilai Tradition (Tradisi), tujuan yang ingin dicapai adalah saling menghormati, komitmen, dan penerimaan terhadap adat-istiadat dan ide-ide yang tradisi budaya dan agama berikan pada diri individu. Nilai-nilai tunggalnya adalah rendah hati, menerima nasib, soleh/ beriman, menghargai tradisi, dan moderat.
9. Nilai Conformity (Kesesuaian), tujuan yang ingin dicapai adalah pengendalian terhadap tindakan, kehendak-kehendak, dan dorongan-dorongan yang dapat mengganggu dan membahayakan orang lain dan dorongan untuk kejahatan sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah kesopanan, kepatuhan, disiplin diri, menghargai orang tua dan sesepuh.
10. Nilai Security (Keamanan), tujuan yang ingin dicapai adalah keamanan, harmoni, dan stabilitas dalam lingkungan dan hubungan sosial, dan dalam diri individu. Nilai-nilai tunggalnya adalah keamanan keluarga, keamanan bangsa, ketertiban sosial, bersih, dan membalas budi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan yang bertujuan mendapatkan gambaran data dan dinamika sistem nilai karyawan yang menjadi prioritas dalam bekerja dan bertingkah laku. Agar tujuan penelitian tercapai, maka penelitian ini menggunakan design penelitian eksploratif tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran dasar mengenai topik bahasan, menggeneralisir gagasan dan mengembangkan teori yang bersifat tentatif, membuka kemungkinan akan diadakannya penelitian lanjutan terhadap topik yang dibahas serta, menentukan teknik dan arah yang akan digunakan dalam penelitian berikutnya (Mantra, Ida Bagus, 2004)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan studi awal yang dilakukan penulis terkait dengan nilai-nilai pribadi (personal values) bagi karyawan yang bekerja di lembaga pendidikan berbasis syariah islam seperti UNISBA (Universitas Islam Bandung), bahwa nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja di UNISBA tersebut ditemukan adanya satu tipe nilai yang belum terwakili dari ke-10 tipe nilai (valuetypes) yang dianut oleh manusia, sebagaimana hasil penelitian Schwartz (1992, 1994) di 44 negara, dimana ia mengemukakan adanya 10 tipe nilai, yaitu : Power, Achievement, Hedonism, Stimulation, Selfdirection, Universalism, Benevolence, Tradistion, Conformity, dan Security. Dalam kenyataannya terbukti adanya satu tipe nilai yang belum diungkapkan dari hasil penelitian oleh Schwartz (1992, 1994) tersebut.

Peneliti mencermati bahwa nilai-nilai personal yang dimiliki oleh setiap individu itu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Nilai-nilai tersebut mulai terinternalisasi dan melekat ke dalam dirinya, sejak

adanya interaksi dengan bermacam-macam lingkungan baik lingkungan keluarga, masyarakat, maupun tempatnya bekerja. Dengan kata lain nilai-nilai personal seseorang itu terbentuk karena adanya pengaruh dari kultur, sosial, dan institusionalnya (Rokeach, 1973). Lingkungan yang menjadi area penelitian ini adalah lingkungan kerja/institusi/perusahaan. Nilai-nilai personal yang dimiliki oleh individu tersebut menjadi preferensi dalam ia berperilaku, artinya bahwa jika nilai-nilai yang dimiliki seseorang itu selaras dengan nilai-nilai, visi, misi, tujuan, dan target yang dimiliki oleh institusi atau perusahaan, maka seseorang tersebut akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Sepuluh nilai-nilai personal yang dijelaskan dalam teori, merupakan nilai-nilai yang akan mendorong seseorang untuk dapat merasakan kebahagiaan dalam bekerja, jika nilai-nilai yang dimiliki individu tersebut selaras atau tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan tempatnya bekerja. Seseorang dapat dikatakan bahagia adalah mereka yang mampu memotivasi dirinya untuk lebih baik dalam hal; menstabilkan emosi, melibatkan diri di lingkungan, berinteraksi dengan lingkungan, memiliki makna dalam hidupnya, serta mampu mendorong ia untuk berprestasi dalam tugasnya. Inilah sebagaimana dijelaskan oleh Schwartz dan Bardi (2001) menjabarkan kesepuluh nilai yang bersifat motivasional berdasarkan tujuan dan nilai-nilai tunggal yang mendukungnya.

Penjelasan tentang nilai personal dari Schwartz tersebut, masih belum dapat mewakili situasi yang dihadapi individu pada kenyataan yang dihadapi di lingkungannya terutama di tempat individu bekerja, di mana seseorang dapat bahagia dan termotivasi dalam bekerja bukan hanya disebabkan oleh adanya sepuluh nilai-nilai personal sebagaimana penjelasan sebelumnya, tetapi menunjukkan bahwa seseorang itu dipengaruhi juga oleh adanya kesadaran untuk mengembangkan nilai-nilai dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif, ditandai dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalaman hidupnya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna spiritual yang berkembang dengan baik. Nilai spiritualitas yang baik dapat ditunjukkan oleh seseorang untuk bersikap fleksibel dan mudah beradaptasi dengan lingkungan, memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi untuk mampu menghadapi penderitaan dan rasa sakit, mampu mengambil pelajaran berharga dari suatu kegagalan, mampu mewujudkan hidup sesuai dengan visi dan misinya, mampu melihat keterkaitan antara berbagai hal, memiliki kemandirian, serta dengan nilai spiritual membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya. Berdasarkan penelitian awal, Individu yang mampu menemukan makna hidupnya pada umumnya lebih kuat dalam menghadapi persoalan yang dihadapi.

Hasil dari studi awal tersebut terungkap fakta bahwa, ada 3 nilai pribadi (personal value) yang berasal dari 3 kategorisasi, yaitu; nilai Taqwa (kategorisasi dari Iman/Aqidah), nilai Ibadah (kategorisasi dari Islam), dan nilai Ihsan (kategorisasi dari Ihsan). Ketiga nilai tersebut digolongkan ke dalam tipe nilai yang disebut dengan istilah nilai spiritual. Sebagai salah satu tipe nilai yang baru, maka perlu dijelaskan bahwa di dalam diri karyawan yang bekerja di suatu lembaga atau perusahaan itu sangat berhubungan erat dengan faktor nilai yang berasal dari dalam diri sebagai pendorong yang kuat untuk timbulnya perilaku di dalam suatu organisasi. Nilai Taqwa, adalah sebagai ungkapan rasa tunduk seorang hamba pada Tuhannya yaitu perilaku untuk menjalankan perintah Allah dan berusaha menjauhi larangannya, nilai taqwa ini sebagai cermin dari keimanan seseorang yang ditunjukkan kepada Allah, rasul, kitab-kitab, malaikat, hari akhir, dan takdir Nya. Nilai Ibadah, adalah Sebutan yang mencakup seluruh apa yang dicintai dan diridhai Allah Azza wa Jalla, baik berupa ucapan atau perbuatan, yang zhahir maupun yang bathin, nilai ibadah ini diimplementasikan dalam bentuk perilaku ibadah kepada Allah, mendirikan sholat, menjalankan puasa, menunaikan zakat, melaksanakan haji dan jihad di jalan Allah dengan harta maupun jiwa, bertakwa, senantiasa berzikir, beristigfar bertawakal kepada Allah dan mendasar Alquran. Nilai Ihsan, adalah Jiwa yang tunduk kepada Tuhan, serta amal ibadah yang dikerjakan selalu diserahkan kepada-Nya karena Tuhan disadari selalu melihatnya (membaguskan amal/ setiap pekerjaan). Dari ke-3 nilai pribadi tersebut akan menimbulkan perilaku yang positif yaitu; mendorong secara kuat pada seseorang terhadap lahirnya perbuatan yang bermanfaat, baik bagi individu atau masyarakat, mendorong individu untuk berkomitmen secara sungguh-sungguh menjauhkan diri dari perbuatan buruk yang dilarang Tuhan dan melengkapinya dengan melaksanakan hal-hal yang diperintangkannya orientasi hidup utamanya adalah hidup bersih, serta mendorong peningkatan amal-amal lebih baik ketimbang sebelumnya dan setiap amal dikerjakan seolah-olah Allah menyaksikan kinerja yang dilakukan, sehingga orientasi utamanya adalah peningkatan amal yang berkualitas dan baik seraya Tuhan diyakini menyaksikan perbuatannya.

Nilai-nilai pribadi setiap karyawan yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan sangat beragam dan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan beragamnya nilai-nilai yang diterima oleh setiap individu dari lingkungannya masing-masing, baik jika dilihat dari sisi visi dan misi pribadi, latar belakang keluarga,

tingkat pendidikan, tempat asal, tingkat pemahaman individu terhadap nilai-nilai yang ada di sekitar, pengalaman berinteraksi dengan lingkungan (termasuk institusi sosial), motif sosial, serta kematangan individu itu sendiri. Sejalan dengan nilai-nilai, maka Schwartz mengemukakan teori bahwa nilai berasal dari tuntutan manusia yang universal sifatnya yang direfleksikan dalam kebutuhan organisme, motif sosial (interaksi), dan tuntutan institusi sosial (Schwartz & Bilsky, 1987). Nilai sebagai sesuatu yang 'lebih diinginkan' harus dibedakan dengan yang 'hanya diinginkan', di mana 'lebih diinginkan' mempengaruhi seleksi berbagai modus tingkah laku yang mungkin dilakukan individu atau mempengaruhi pemilihan tujuan akhir tingkah laku (Kluckhohn dalam Rokeach, 1973). 'Lebih diinginkan' ini memiliki pengaruh lebih besar dalam mengarahkan tingkah laku, dan dengan demikian maka nilai menjadi tersusun berdasarkan derajat kepentingannya. Nilai-nilai individu yang beragam tersebut, sejatinya selaras dengan tuntutan yang ada pada nilai-nilai suatu organisasi atau perusahaan (visi, misi, dan nilai perusahaan). Saat ini umumnya perusahaan telah memiliki nilai-nilai perusahaan (corporate culture) berupa: visi, misi, dan nilai perusahaan. Ironisnya, mengapa banyak perusahaan yang gagal dalam membangun budaya kerja sehingga kinerja perusahaan tidak meningkat. Hal itu disebabkan karena karyawan tidak merasakan adanya keselarasan (alignment) antara visi, misi, nilai perusahaan dengan visi, misi, nilai pribadi.

Penutup

Karyawan yang memiliki nilai spiritual tinggi, pada umumnya mereka telah mampu menemukan makna dalam hidupnya. Karyawan yang telah menemukan makna hidup, adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk mendorong dirinyadalam mencapai tujuan hidupnya, termasuk mampu memberikan kontribusi optimal dalam tugas dan pekerjaannya serta mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang kontributif, adalah mereka yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi baik terhadap pekerjaan(adaptasi), dengan atasan dan rekan kerja, mampu menjadikan pengalaman yang telah di dapatinya sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapinya saat ini, memiliki kemandirian, serta memiliki kesadaran dan stabilitas emosi yang memadai. Artinya, perusahaan yang karyawannya memiliki nilai spiritual tinggi, akan mampu memberikan kontribusi yang positif pula bagi perusahaan, sehingga berlaku hukum timbal balik. Secara sistematis dalam perusahaan manapun, bahwa karyawan yang kontributif akan memperoleh imbalan (reward) yang baik dari perusahaan. Dengan pemberian penghargaan tersebut, secara manusiawi akan berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan merasa bahagia karena upaya kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas yang dilakukan memperoleh penghargaan (reward). Tetapi, bagi karyawan yang memiliki nilai spiritual yang tinggi telah mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan, umumnya mereka tidak berharap imbalan dari perusahaan. Mereka bersikap ikhlas (rasa tanpa beban) untuk menjalankan tugas dan pekerjaan secara optimal, karena didorong oleh sebuah motivasi dari dalam dirinya, dan mereka beranggapan bahwa menampilkan kinerja positif adalah suatu kewajiban yang harus ia jalankan dengan atau diberikan imbalan dari perusahaan. Dengan demikian, perusahaan telah mampu melakukan pengembangan kinerja (Managed for performance improvement).

Daftar Pustaka

- Avey, James B., Luthans, Fred. & Youssef, Carolyn M. (2008). *The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and behaviors*. University of Nebraska – Lincoln: Leadership Institute Faculty Publications.
- Creswell, J. W. 2009. *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Third Edition. Los Angeles: Sage Publication, Inc.
- Compton, W.C. (2005). *An Introduction to Possitive Psychology*. United States of America: Thomson Wadsworth
- Mantra, ida Bagus (2004). *Filsafat Peneltian dan metode penelitian sosial* pustaka pelajar, Hal 37-39
- Sulastiana, Marina. 2012. *Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Servant Leadership dan Pelayanan Terhadap Customer Oriented-Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran