

# *Psychological Well Being* pada Dosen : Bagaimana Peran *Self Efficacy*?

Salsabillah Amalia Putri Hartono<sup>a</sup>, Suroso<sup>b</sup>, Karolin Rista<sup>c</sup>  
<sup>abc</sup>Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: [salsabillahaa@gmail.com](mailto:salsabillahaa@gmail.com)

Diserahkan 4 Desember 2023

Diterima 12 Desember 2023

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being* pada dosen. Populasi pada penelitian ini sebesar 141 dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Partisipan pada penelitian ini adalah 30 dosen dan teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan skala yang terdiri dari skala *Self Efficacy* dan skala *Psychological Well Being* menggunakan *google form* dan instrumen pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Berdasarkan analisis data yang menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS versi 25 IBM for windows*. Hasil uji korelasi antara variabel *Self Efficacy* (X) dengan variabel *Psychological Well Being* (Y) diperoleh skor koefisien sebesar  $r_{xy}=0.883$  dengan signifikansi 0.000 ( $p<0.01$ ). Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being*, artinya semakin tinggi *Self Efficacy* pada dosen, maka semakin tinggi *Psychological Well Being* pada dosen. Hipotesis pada penelitian ini berbunyi "hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being* pada dosen" dapat diterima.

**Abstract.** *This study aims to analyze the relationship between Self Efficacy and Psychological Well Being in lecturers. The population in this study amounted to 141 lecturers with structural positions at the University of August 17, 1945 Surabaya. The participants in this study were 30 lecturers and the data collection technique in this study used purposive sampling technique. Data collection was carried out by distributing scales consisting of the Self Efficacy scale and the Psychological Well Being scale using google form and data collection instruments using a Likert scale. Based on data analysis using parametric statistical analysis, namely product moment correlation techniques with the help of SPSS version 25 IBM for windows. The results of the correlation test between the Self Efficacy variable (X) and the Psychological Well Being variable (Y) obtained a coefficient score of  $r_{xy} = 0.883$  with a significance of 0.000 ( $p < 0.01$ ). This means that there is a significant positive relationship between Self Efficacy and Psychological Well Being, meaning that the higher the self efficacy in lecturers, the higher the psychological well being. The hypothesis in this study reads "a positive relationship between Self Efficacy and Psychological Well Being in lecturers" can be accepted.*

Kata kunci : *self efficacy, psychological well being, dosen*

## 1. Pendahuluan

Menurut Rakhman & Suhana (2023) profesi sebagai dosen telah disusun di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen. Bahwa seorang dosen diartikan sebagai pendidik dan peneliti profesional yang memiliki tugas utama dalam mengubah, menciptakan, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, serta seni. Pemenuhan tugas mengajar seorang dosen, masuk dalam Pasal 60 UU Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan antara lain bahwa dosen mempunyai kewajiban dalam mendidik, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat; menyusun sebuah rencana; melaksanakan proses pendidikan dan memberikan penilaian dan evaluasi hasilnya; secara konsisten meningkatkan dan menumbuhkan mutu dan keterampilan akademik sejalan dengan kemajuan ilmu

pengetahuan teknologi yang diterapkan secara obyektif dan tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, keyakinan, identitas suku, kondisi fisik ataupun latar belakang sosial ekonomi menurut (Rakhman & Suhana, 2023)

Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkup pekerjaan yang cukup luas, tidak menutup kemungkinan bahwa dosen tidak memiliki beban kerja yang besar. Dari hasil observasi yang penulis lakukan bahwa selain beban tugas dosen juga terdapat dosen yang memiliki jabatan struktural karena mempunyai *double job*, seperti menjadi Dekan, Wakil Dekan, Kepala Program Studi, Kepala Bagian, Kepala Unit, Kepala Jurusan, Kepala Laboratorium. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan dosen dengan jabatan struktural juga memiliki tugas untuk menjadi dosen pengampuh mata kuliah, dosen pembimbingan skripsi, dosen pembimbing lapangan, menjadi penguji dalam sidang skripsi, menjadi penguji dalam ujian lisan praktikum, melakukan penelitian, kemudian tuntutan administratif seperti data-data akreditasi maupun kegiatan organisasi yang dapat mengakibatkan kualitas bobot tanggung jawab dosen menjadi meningkat.

Banyaknya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya yang berakhir pada menurunnya kondisi kesejahteraan psikologis pada tenaga pendidikan (Abdul Hamid et al., 2018). Berdasarkan data dari penelitian sebelumnya, menurut Juwitaningrum dan Wyandini (2023) mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dosen yang mengajar di UPI dengan jumlah partisipan 159, terdapat data *psychological well being* pada dosen UPI masuk dalam kategori rendah yaitu 12,6%, lebih besar proporsinya dibandingkan kategori tinggi yaitu 8,8%. Menurut Rakhman & Suhana (2023) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 2 dosen atau sebesar 2% dosen memiliki *psychological well being* yang relatif rendah yang dapat diartikan sebagai sejumlah kecil partisipan belum dapat sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan psikologinya. Sebanyak 82 dosen atau sekitar 98% dari jumlahnya menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang artinya sebagian besar partisipan telah berhasil secara optimal dalam melaksanakan fungsi psikologis.

Data lapangan yang ditulis oleh Sudirman Hasan melalui Kompasiana, 2018 bahwa ditahun 2018 ada salah satu rekan dosen meninggal dunia dengan usia yang cukup muda yaitu usia 40 tahun dan satu tahun yang lalu juga ada beberapa temannya yang meninggal dunia dengan usia yang cukup muda. Banyak pertanyaan yang menyebutkan bahwa mengapa di tengah karir yang sedang melejit beredar berita mengenai begitu rentankah kesehatan dosen yang dapat mengancam jiwa mereka?. Menurut Sudirman Hasan menjelaskan bahwa sekurang-kurangnya ada 4 faktor penyebab dari pendeknya usia dosen. Pertama beban kerja tinggi, banyaknya tuntutan maupun tanggung jawab sebagai seorang dosen dapat membuat dosen kurang waktu istirahat. Kedua pola makan yang kurang sehat, sebagai dosen terkadang lupa untuk makan apabila dosen-dosen sedang dihadapkan pada aktivitas yang padat. Ketiga minim olahraga, dengan padatnya aktivitas yang para dosen jalani, membuat dosen-dosen lupa untuk membuat jadwal khusus untuk olahraga. Oleh sebab itu, dengan pola makan yang tidak teratur tanpa disertai olahraga dapat membuat seseorang terserang penyakit. Keempat pinjaman tinggi pemicu stress, pada poin ini tidak berlaku untuk semua dosen, namun apabila biaya hidup sehari-hari tidak terpenuhi dengan baik dapat menyebabkan munculnya stress yang akan berakibat munculnya berbagai penyakit berat.

Berdasarkan data lapangan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dosen yang meninggal dunia dengan usia yang relatif muda. Panjang pendeknya usia adalah urusan Tuhan, namun untuk bisa menikmati hidup lama perlu dilakukan dengan cara istirahat yang cukup, melakukan pola makan yang sehat, olahraga dan sebagai seorang dosen juga diperlukan melakukan manajemen stress dan manajemen waktu untuk dapat menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal baik sebagai pejabat struktural maupun non struktural. Oleh sebab itu, dengan melakukan rutinitas yang sehat dapat terhindar dari berbagai penyakit dan akan

meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi para dosen untuk memiliki evaluasi positif terhadap dirinya dan masa lalunya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada dua dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Didapatkan kesimpulan bahwa dengan kepadatan aktivitas yang dijalankan, tidak menutup kemungkinan untuk tetap melakukan pengembangan diri dengan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mencapai karir dosen untuk bisa menjadi profesor (guru besar), walaupun saat ini sedang menduduki sebagai dosen dengan jabatan struktural. Banyaknya pekerjaan yang dijalankan dalam satu waktu, perlu untuk mampu menetapkan urutan prioritas mana yang bisa ditinggal dan mana yang tidak bisa ditinggal. Kunci utama dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya adalah Ikhlas dan melakukan komunikasi, apabila kita melakukan komunikasi dari awal bahwa pekerjaan saya seperti ini, maka kita bisa menjalankan tanggung jawab sebagai seorang dosen sekaligus pejabat struktural dengan Ikhlas dan jujur, maka akan mendatangkan keberkahan, kalau tidak seperti itu akan merasa berat dan pekerjaan tidak akan selesai. Walaupun lembur kita harus bisa menjalankan amanah yang diberikan dengan tanggung jawab.

Dikatakan oleh Ryff (1995), *psychological well being* ialah evaluasi positif terhadap kondisi individu dan masa lalunya, dapat beradaptasi pada lingkungan sekitar, menjalin hubungan positif dengan orang lain, serta terdapat kepercayaan terhadap tujuan. *Psychological well being* dapat diuji dikarenakan ketika seseorang menghadapi tantangan, penting untuk mempertimbangkan perspektif kesehatan mental individu. apakah individu tersebut berhasil dalam menjalankan tantangan atau sebaliknya mengalami kesulitan dengan berbagai keadaan.

Pentingnya *psychological well being* dalam dunia pekerjaan yaitu mampu membentuk tingkah laku dan situasi. Individu yang menikmati kesejahteraan biasanya memiliki energi positif, mampu memiliki kemampuan pengambilan keputusan, menetapkan tujuan yang jelas, mampu mengembangkan diri dengan pengalaman baru. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis akan dapat beroperasi secara efisien menghadapi berbagai hambatan dalam kehidupan, termasuk salah satunya adalah mengatasi tantangan seputar keseimbangan antara peran individu dalam lingkup pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Berdasarkan uraian terkait pentingnya *psychological well being*, dosen dapat meningkatkan kualitas hidup dan memberikan dampak positif pada lingkungan akademisi dan bagi pimpinan Universitas untuk dapat menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan *psychological well being* dosen yang sehat dengan cara menyelenggarakan program pelatihan dan workshop terkait kesejahteraan untuk dapat meningkatkan pemahaman dosen terkait cara menyeimbangkan hidup, mengelola stress. Memberikan penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang telah dosen berikan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Dosen dengan *psychological well being* yang baik walaupun memiliki jabatan struktural dapat mampu menjalankan dan menyelesaikan tugasnya secara optimis, memiliki kemampuan untuk mengelola lingkungan yang aman dan nyaman, membangun relasi kepada orang lain dengan baik untuk selalu berpikir positif di berbagai situasi, melakukan pengembangan diri, memiliki kepercayaan atas harapan di masa depan, dapat membagi waktu dan tugas dengan baik, dapat menentukan sesuatu, menerima segala kekurangan dan kelebihan pada diri sendiri. Begitu juga sebaliknya, bila dosen dengan jabatan struktural memiliki *psychological well being* yang rendah cirinya yaitu stress berlebihan yang timbul akibat kelelahan ataupun perubahan pola makan, menarik diri dari interaksi sosial dengan sesama dosen ataupun mahasiswa, kurangnya dukungan sosial dan rasa aman dalam lingkungan kerja, sulit menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain, kesulitan membagi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, tidak ada keinginan untuk mengembangkan diri dengan pengalaman baru, tidak memiliki keyakinan akan tujuan hidupnya di masa depan dan sulit beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau kebijakan institusi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, diketahui banyaknya tuntutan pekerjaan yang dijalankan para akademisi bahwa perlunya suatu keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Keyakinan dalam kemampuannya disebut sebagai *self efficacy*. *Self Efficacy* adalah salah satu cara untuk memiliki *psychological well being* walaupun banyaknya tuntutan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang akademisi (Atuna & Harsono, 2022). *Self Efficacy* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi cara berpikir seseorang, menambah motivasi pada diri sendiri dan tindakan. Bahwasannya, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat lebih mudah untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya (Gufroon & Risnawati, 2010). Bandura (1997) bahwa *self efficacy* adalah seseorang memiliki kemampuan generatif yang diantaranya adalah kognitif, sosial dan emosi yang dapat menyelesaikan suatu permasalahannya walaupun mengalami suatu hambatan. Oleh sebab itu, apabila dosen yang memiliki jabatan struktural memiliki *self efficacy* yang baik akan kemampuan pada dirinya bahwa ia dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan walaupun mengalami suatu hambatan dengan memiliki *double job*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berasumsi bahwa dosen dengan *self efficacy* baik maka semakin yakin terhadap kemampuannya untuk bisa menjalankan tugas-tugasnya sekalipun itu berat sebagai seorang dosen dan juga sebagai dosen yang memiliki jabatan struktural, sehingga hal tersebut tidak akan menyulitkan untuk mendapatkan *psychological well being*. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well-Being* pada Dosen".

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrument serta analisis untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012). Jenis penelitian ini ialah penelitian korelasional untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa mencoba memanipulasi variabel dengan cara apapun (Azwar, 2013).

Populasi pada penelitian ini dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang memiliki kriteria antara lain terdaftar aktif sebagai dosen di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan sedang menduduki salah satu jabatan struktural lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Berdasarkan karakteristik populasi tersebut berjumlah 141 dosen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan skala yang terdiri dari skala *psychological well being* dan skala *self efficacy* menggunakan *google form* dan instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert.

*Psychological Well Being* menggunakan teori Ryff (1995) ialah keadaan seseorang memiliki sifat positif. Hal tersebut membentuk penerimaan diri yang baik, membangun relasi yang nyaman dan menciptakan hubungan positif, memiliki tujuan jelas, melakukan pengembangan diri dan diberikan kesempatan untuk menentukan berbagai hal yang tidak dipengaruhi oleh orang lain. Penyusunan alat ukur yang digunakan pada skala *psychological well being* terbagi menjadi 6 aspek, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Skala *psychological well being* terdiri dari 44 aitem.

*Self efficacy* menggunakan teori Bandura (1997) adalah suatu keyakinan akan kemampuan seseorang, bahwa ia mampu untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan baik walaupun mengalami sebuah hambatan. Keyakinan tersebut berupa rasa percaya akan kemampuannya untuk dapat memotivasi seseorang dalam menjalankan berbagai situasi yang sedang dihadapi. *self efficacy* menilik pada kemampuan seseorang memahami perilaku terkait dengan tugas maupun situasi tertentu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu

tujuan. Penyusunan alat ukur yang digunakan pada skala self efficacy terbagi menjadi 3 aspek, yaitu tingkat (*level*), kekuatan (*strength*) dan generalisasi (*generality*). skala self efficacy terdiri dari 31 aitem.

### 3. Hasil

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat dibagi berdasarkan rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

#### Data Demografi

Tabel 1 Rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	11	36,7%
2	Perempuan	19	63,3%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1 disimpulkan hasil uji frekuensi data demografi menyatakan bahwa mayoritas karakteristik responden berasal dari jenis kelamin Perempuan yaitu 19 dosen atau 63,3%, dan karakteristik responden jenis kelamin Laki-laki yaitu 11 dosen atau 36,7%.

Tabel 2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	Dekan	2	6,7%
2	Kepala Program Studi	6	20,0%
3	Kepala Laboratorium	13	43,3%
4	Kepala Bagian	2	6,7%
5	Kepala Unit	5	16,7%
6	Kepala Bidang	2	6,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 disimpulkan hasil uji frekuensi data demografi menunjukkan bahwa rekapitulasi responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini berasal dari 6 jabatan yakni, Dekan sebesar 6,7%, Kepala Program Studi sebesar 20,0%, Kepala Laboratorium sebesar 43,3%, Kepala Bagian sebesar 6,7%, Kepala Unit sebesar 16,7% dan Kepala Bidang sebesar 6,7% dari total keseluruhan.

#### Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Well Being</i>	30	118,27	13,716
<i>Self Efficacy</i>	30	110,97	12,952

Berdasarkan tabel 3 disimpulkan bahwa variabel *Psychological Well Being* mendapatkan skor mean (Rata-rata) yaitu 118,27 dan skor standar deviasi yaitu 13,716. Variabel *Self Efficacy* mendapatkan skor mean (Rata-rata) yaitu 110,97 dan skor standar deviasi yaitu 12,952.

Hasil yang diperoleh melalui analisis dekriptif dapat digunakan untuk menentukan tiga jenis kategorisasi yaitu, kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi.

Tabel 4. Hasil skor kategorisasi skala *psychological well being*

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 104,55$	6	20,0%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$104,55 \leq X < 131,983$	21	70,0%
Tinggi	$X + M \leq 1SD$	$X > 131,983$	3	10,0%

Berdasarkan tabel 4 disimpulkan hasil perhitungan dari skor kategorisasi menunjukkan terdapat tiga skor kategori, yaitu kategori rendah memiliki skor  $< 104,55$ , kategori sedang memiliki skor antara  $104,55 - 131,983$ , dan kategori tinggi memiliki skor  $> 131,983$ .

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan dalam variabel *psychological well being* dari 30 responden, terdapat 6 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (20%) tergolong kategori rendah, terdapat 21 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (70%) tergolong kategori sedang, dan terdapat 3 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (10%) tergolong kategori tinggi. Berdasarkan data menyebutkan bahwa mayoritas dosen dengan jabatan struktural pada *psychological well being* masuk dalam kategori sedang.

Tabel 5. Hasil skor kategorisasi skala *self efficacy*

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 98,015$	4	13,3%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$98,015 \leq X < 123,919$	21	70,0%
Tinggi	$X + M \leq 1SD$	$X > 123,919$	5	16,7%

Berdasarkan tabel 5 disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan dari skor kategorisasi menunjukkan terdapat tiga skor kategori, yaitu kategori rendah memiliki skor  $< 98,015$ , kategori sedang memiliki skor antara  $98,015 - 123,919$ , dan kategori tinggi memiliki skor  $> 123,919$ .

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan dalam variabel *self efficacy* dari 30 responden, terdapat 4 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (13,3%) tergolong kategori rendah, terdapat 21 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (70%) tergolong kategori sedang, dan terdapat 5 dosen dengan jabatan struktural dengan presentase (16,7%) tergolong kategori tinggi. Berdasarkan data menyebutkan bahwa mayoritas dosen dengan jabatan struktural pada *self efficacy* masuk dalam kategori sedang.

## Hasil Analisis Data

Tabel 6. Hasil uji korelasi person product moment

Variabel	rx <sub>y</sub>	Sig.	Keterangan
<i>Self efficacy - psychological well being</i>	0,883	0,000	Signifikan

Hasil analisis data uji hipotesis penelitian menggunakan uji Korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS IBM Versi 25 ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar  $rx_{y}=0.883$  dengan signifikansi 0.000 ( $p<0.01$ ). Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being*. Hal ini menunjukkan, bahwa hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi “hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being* pada dosen”, dapat diterima.

## 4. Pembahasan

Hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas, penelitian dilakukan oleh 30 responden pada dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya menunjukkan hasil korelasi product moment mendapatkan skor korelasi sebesar  $rx_{y}=0.883$  dengan signifikansi 0.000 ( $p<0.01$ ) berarti ada hubungan positif signifikan antara *self efficacy* dengan *psychological well being*. Artinya semakin tinggi *self efficacy* pada dosen, maka akan semakin tinggi *psychological well being* pada dosen dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* pada dosen, maka akan semakin rendah *psychological well being*, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

*Self efficacy* memiliki peran penting bagi para dosen, karena pandangan seseorang akan mempengaruhi tingkat *self efficacy* untuk bisa mencapai suatu tujuan walaupun mengalami suatu hambatan (Atuna & Harsono, 2022). Sebagai seorang dosen dituntut untuk menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi dalam menjalankan tugas juga membutuhkan waktu dan energi yang cukup besar, karena para dosen harus rutin melakukan agenda mengajar, melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka ketika ada suatu tantangan / tugas, ia akan mampu untuk menghadapi tantangan tersebut dengan baik, sekalipun ketika ada suatu hambatan ia akan mampu untuk melaluinya. Hal tersebut nantinya akan berhubungan dengan *psychological well being*.

Adapun aspek-aspek yang dapat mempengaruhi dosen dengan jabatan struktural memiliki *self efficacy* yang baik. Bahwa dosen dengan tingkat *self efficacy* yang baik, akan memiliki keyakinan bahwa sesulit apapun tantangannya, maka ia akan mampu menjalankan dan menyelesaikan tantangan tersebut dengan baik dari berbagai tingkatan. Dosen yang memiliki ketahanan terhadap berbagai tantangan, ia akan yakin untuk dapat menyelesaikan tantangan tersebut secara baik dengan tetap bertahan, menyusun strategi untuk dapat menyelesaikan semua tanggung jawabnya dan memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai usahanya. Hal tersebut dapat membuat dosen akan selalu berusaha untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan berbagai situasi dan kondisi tertentu yang tidak bisa diprediksi sebelumnya.

Hasil perhitungan dari skor kategorisasi yang telah dilakukan oleh 30 responden menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya mayoritas berada pada skor *self efficacy* dalam kategori sedang yang terdapat dari hasil jumlah frekuensi sebesar 21 dosen dengan jabatan struktural dan terdapat presentase 70% lebih besar proporsinya dibandingkan pada kategori tinggi 16,7% dan kategori rendah 13,3%.

Meningkatkan *self efficacy* dosen bisa dilakukan dengan cara apabila dosen telah menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya salah satunya dengan memberikan insentif eksternal (*reward*) berupa pujian, materi dan sebagainya. Hal tersebut salah satu bentuk keberhasilan seseorang dalam menjalankan maupun menyelesaikan suatu tugas dengan tingkat

kesulitan yang berbeda-beda. Terkadang dosen di berikan amanah untuk menjalankan tugasnya dengan tingkatan yang berbeda-beda. Hal tersebut berhubungan dengan salah satu faktor *self efficacy* mengenai sifat tugas yang dimana setiap dosen dituntut dapat menyelesaikan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Apabila dosen ingin naik jabatan dalam karir dosen, maka dosen tersebut harus rutin melakukan agenda mengajar, mengejar publikasi internasional, melakukan pengabdian, hal tersebut jika ditinjau dari indikator *self efficacy* membuat dosen memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai usahanya, tidak mudah menyerah walaupun mengalami hal yang kurang baik. Bertambahnya tugas struktural yang harus dijalankan dengan kondisi yang tidak dapat ditentukan, hal tersebut dapat meningkatkan keyakinan pada dosen bahwa ia bisa menyelesaikan semua tanggung jawab sebagai seorang dosen sekaligus sebagai pejabat struktural mengenai berbagai ragam tugas dan tingkatannya. Berdasarkan jenjang tingkat kesulitan tersebut dapat membuat dosen menjadi yakin apabila diberikan tugas yang cukup berat, ia yakin bahwa ia bisa menyelesaikan tugas tersebut hingga tuntas walaupun mengalami hambatan, hal tersebut jika ditinjau dari aspek *self efficacy* masuk pada *generality*.

*Self efficacy* yang baik bagi dosen dengan jabatan struktural mempengaruhi *psychological well being* sebagai bentuk evaluasi positif keadaan individu dan masa lalunya, dapat beradaptasi pada lingkungan sekitar, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis dan keyakinan pada kemampuan untuk mencapai tujuan yang bermakna. Kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai aspek positif dalam karir profesional dan kehidupan pribadi. Dosen dengan jabatan struktural memiliki beban tanggung jawab yang lebih besar, karena dari satu sisi harus rutin menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi sebagai salah satu syarat dalam jenjang karir dosen. Di sisi lain dosen juga harus bisa menjalankan tanggung jawab sebagai pejabat struktural mengenai jabatan maupun *jobdesk* yang sedang dijalankan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kualitas bobot tanggung jawab sebagai seorang dosen menjadi meningkat dan terkadang terdapat beberapa pekerjaan dalam 1 waktu yang mana dosen harus memiliki prioritas yang harus dijalankan dalam 1 waktu tersebut.

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang di jalankan oleh dosen, bahwa menentukan agenda pribadi sangatlah penting untuk dilakukan. Hal tersebut dapat membantu dosen untuk dapat mengetahui agenda apa saja yang harus dan yang sudah dilakukan, karena seandainya dalam satu waktu dosen memiliki pekerjaan yang mendesak. maka dosen bisa menentukan prioritas mana pekerjaan yang bisa dijalankan dan mana pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan. Meningkatkan kemampuan dengan melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan ke tingkat studi yang lebih tinggi dan terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan baru, hal tersebut juga dapat meningkatkan relasi para dosen dengan menciptakan hubungan yang baik sehingga dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pada dosen yang memiliki tugas pekerjaan tambahan atau tambahan atau *double job*.

Berdasarkan hasil perhitungan dari skor kategorisasi yang telah dilakukan oleh 30 responden menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan struktural di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya mayoritas berada pada skor *psychological well being* dalam kategori sedang yang terdapat dari hasil jumlah frekuensi sebesar 21 dosen dengan jabatan struktural dan terdapat presentase 70% lebih besar proporsinya dibandingkan pada kategori tinggi 10% dan kategori rendah 20%.

Seorang dosen dengan *psychological well being* baik ditandai sikap optimis akan beragam tantangan dan tugas yang dijalankan. Hal tersebut dapat membuat dosen memiliki sikap otonomi, mampu menyusun perencanaan, memiliki kebijakan dalam berbagai hal, dapat menentukan agenda pribadi dan dosen yang memiliki jabatan struktural tidak takut untuk mengambil keputusan walaupun tugas Tridharma Perguruan Tinggi banyak, pencipta kenyamanan suasana kerja agar membentuk hubungan sosial yang mendukung dengan kerja, mahasiswa dan keluarga, karena hubungan positif dengan orang lain sangat berpengaruh kepada penambahan relasi para dosen untuk bisa meningkatkan kualitas seperti meningkatkan kualitas mengajar. Kualitas dalam meningkatkan mengajar berhubungan kepada pertumbuhan pribadi yang termasuk dalam aspek

*psychological well being*. Aspek pertumbuhan pribadi. menjadikan dosen memiliki keinginan untuk melakukan pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan untuk meningkatkan skill baru, sekolah maupun kenaikan pangkat.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini searah dengan beberapa penelitian lain di antaranya penelitian oleh Atuna dan Harsono (2022) mengidentifikasi terdapat hubungan signifikan dan positif antara *self efficacy* dengan *psychological well being* pada guru SLB di kota Malang. Terdapat hasil penelitian sejalan seperti oleh Julita Lubis (2022) menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dengan *psychological well being* pada remaja di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washilyah 22 Tembang Deli Serdang. Terdapat hasil penelitian yang searah oleh Mafazi (2016) yang menunjukkan terdapat adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *psychological well being* pada guru SMP di wilayah Jakarta sebanyak 88 guru di Jakarta secara positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan penulisan yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat kepada dosen dengan jabatan struktural untuk bisa membantu para dosen menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan, dapat menentukan prioritas pada suatu keputusan tanpa merasakan tekanan baik berupa tuntutan pekerjaan dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi maupun tugas struktural.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada di atas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being* pada dosen. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yang berbunyi ada "hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Psychological Well Being* pada dosen" dapat diterima.

## 6. Saran

### 1. Bagi Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian disarankan memiliki inisiatif akan pentingnya meningkatkan *Self Efficacy* dengan cara menyadari akan potensi yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam pengajaran, metode pembelajaran dan cara penerapan teknologi Pendidikan. Mengembangkan materi pengajaran yang relevan berdasarkan bidang studi, menerapkan teknologi Pendidikan yang dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa secara relevan dan menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih berinteraksi dan dapat meningkatkan keyakinan dosen dalam proses pembelajaran.

### 2. Bagi Pihak Universitas

Kepada para pimpinan Universitas untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki agar bisa tetap menciptakan hubungan yang dapat meningkatkan kualitas belajar mengajar di lingkungan Universitas dengan cara mengadakan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan pengajaran, penerapan strategi pembelajaran dan penggunaan teknologi Pendidikan, dan memberikan suatu kebijakan dalam bentuk meningkatkan *self efficacy* dengan cara memberikan penghargaan kepada dosen yang telah memberikan kontribusi positif, menetapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas dalam beban kerja dosen pada pengembangan diri dan kualitas pengajaran serta merancang kebijakan pengembangan diri karir dan menetapkan sistem monitoring dan evaluasi berkelanjutan dalam memantau kemajuan progress kebijakan serta program yang diterapkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya dengan penelitian terkait *psychological well being* untuk menggunakan populasi dengan cakupan luas, bisa menggunakan variabel bebas seperti dukungan sosial, *work-life balance*, *self esteem*, *work engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dengan mengkaji dari berbagai fakta secara internal maupun eksternal berdasarkan keadaan selanjutnya.

## Referensi

- Abdul Hamid, S. B., Binti Manap, R., Binti Ahmad, Z., & Bt Md. Shariff, S. F. (2018). *A review on occupational stress towards academician health and wellbeing* tinjauan terhadap tekanan pekerjaan ke atas kesehatan dan kesejahteraan ahli akademik. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*.
- Atuna, N. Y., & Harsono, Y. T. (2022). Hubungan antara *self efficacy* dengan *psychological well being* pada guru slb di kota malang. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 19–28.
- Azwar, S., 2013, Sikap manusia teori dan pengukurannya, pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Deasyanti, D., & Mafazi, A. (2016). Efikasi dan kesejahteraan psikologis pada guru smp. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(2), 77-84.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spss 23. edisi 8. semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Ghufon, M. N. & Risnawati, Rini (2010). Teori-teori psikologi. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Hasan (2018), Ketika dosen harus berumur pendek <https://www.kompasiana.com/sudirmanhasan/5b49bfdfc1334473c761f7c3/ketika-dosen-harus-berumur-pendek>
- Juwitaningrum, I., & Wyandini, D. Z. (2022). Gambaran kesejahteraan psikologis pada akademisi universitas: sebuah tinjauan dengan pendekatan salutogenesis perma. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 14(1), 14-28.
- Lubis, N. J. (2022). Hubungan efikasi diri dengan *psychological well being* remaja di madrasah aliyah swasta al-washliyah 22 tembung deli serdang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (2023). Hubungan *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5157>.
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.