

Self efficacy dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan employee engagement

Etik Darul Muslikah¹⁾

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

etikdarul@gmail.com¹⁾

Abstrak

Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan *engagement* seseorang terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Tidak hanya faktor yang bersumber dari diri seseorang, tetapi faktor yang bersumber dari luar juga dapat mempengaruhi *engagement* seseorang, dalam penelitian ini ialah *self efficacy* dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Seseorang merasa terlibat dan totalitas kepada perusahaan apabila kedua faktor tersebut seimbang. Hipotesis mayor dalam ini penelitian ialah ada hubungan antara *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Subyek penelitian ini adalah karyawan di enam Rumah Sakit di Surabaya sebanyak 113 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga skala yaitu skala *employee engagement*, skala *self efficacy*, dan skala persepsi terhadap dukungan organisasi. Pengujian terhadap hipotesis mayor dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda dan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *self efficacy* dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *employee engagement*.

Kata Kunci: *Self efficacy*, persepsi terhadap dukungan organisasi, *employee engagement*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, tidak hanya karyawan yang kompeten dan memiliki produktifitas tinggi yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga mulai menyadari bahwa ada faktor lain dari karyawan yang dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan, yaitu karyawan yang bertindak secara aktif, berinisiatif tinggi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan serta karir karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan, juga dibutuhkan karyawan yang rela mencurahkan tenaga dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan, dengan kata lain karyawan tersebut memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan (Bakker dan Leiter, 2010).

Berlawanan dengan hal tersebut, banyak ditemukan fenomena keluarnya karyawan secara signifikan. Bermula dari jaman revolusi industri sampai sekarang, frekuensi keluar masuk karyawan yang tinggi menjadi hal yang biasa. Tidak ada jaminan karyawan akan bertahan lama di perusahaan tempat bekerja. Fakta ini sesuai dengan *Global Work Force Study* pada tahun 2012 yang melibatkan sebanyak 29 negara, salah satunya Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 32.000 karyawan. Dua pertiga (65%) dari 32.000 karyawan, tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap organisasinya.

Sebenarnya salah satu fakta yang mudah ditemukan ialah fenomena keluar masuknya karyawan atau *turnover*. *Turnover* dinilai menjadi salah satu tolak ukur *engagement* karyawan terhadap perusahaannya. Schaufeli & Bakker (2006) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu hal yang bersifat positif dan ada rasa puas yang terjadi secara dua arah antara karyawan dan perusahaan/organisasi yang ditandai oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Engagement* karyawan berhubungan dengan banyak hal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, baik faktor yang bersumber internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi *engagement* seorang karyawan ialah *self efficacy* (Maslach dan Leiter, 1997). *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi dan

memecahkan masalah yang terjadi (Bandura, 1986). *Self efficacy* memiliki peran yang penting untuk mendorong diri seseorang menjadi lebih gigih dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan/tugas yang diberikan.

Terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi *engagement*, yaitu pandangan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada pandangan karyawan mengenai sejauh apa organisasi atau perusahaan menilai kontribusi mereka dan menaruh kepedulian terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan tersebut. Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan, selain memang hak yang wajib diterima karyawan. Dukungan yang diberikan tentunya akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa kondisi psikologisnya baik, maka tidak akan segan memberikan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki. Dukungan penuh dari organisasi akan membentuk sebuah komitmen dari karyawan tersebut untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi. Ikatan emosional yang terbentuk akan membuat karyawan enggan meninggalkan organisasinya.

Menurut penjelasan di atas, *self efficacy* memainkan peran penting dalam mempengaruhi *engagement* seorang karyawan. Begitu juga dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Ketika karyawan merasa yakin bahwa akan dapat bekerja maksimal disertai dengan dukungan dari perusahaan yang baik, maka karyawan akan lebih *engage* terhadap perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu teknik yang cenderung menitikberatkan pada penggunaan angka dan tabel. Prosesnya dimulai dari teknik apa yang digunakan untuk mengumpulkan data, menafsirkan data tersebut serta menampilkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Subjek penelitian dilakukan secara *cluster random sampling*, yaitu karyawan di enam Rumah Sakit di Surabaya. Jumlah karyawan di enam rumah

sakit tersebut sebanyak 1100 karyawan. Setelah dilakukan pemilahan terhadap subyek penelitian, pada akhirnya diperoleh sebanyak 113 subjek.

Sebelum dilakukan uji analisis dari suatu instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu. Selanjutnya proses pengambilan data yang sebenarnya pada karyawan di enam Rumah Sakit di Surabaya. Data yang telah diperoleh selanjutnya ditabulasikan ke dalam angka dan diolah menggunakan Program *SPSS for Windows*. Peneliti menggunakan analisis parametrik Regresi linear berganda.

HASIL

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement*, *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi dengan nilai korelasi ganda R sebesar 0,692 dan nilai $F = 50.640$; dengan $p = 0,000$. Nilai $p < 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *employee engagement* terbukti nilai t sebesar 0,522 dengan $p = 0,000$. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* terbukti nilai t sebesar 0,543 dengan $p = 0,000$.

PEMBAHASAN

Secara teori memang telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mampu menjadi prediktor *employee engagement* ialah *personal resource*. *Personal resources* merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang terkait dengan daya tahan dan perasaan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011). Salah satu *personal resource* seseorang ialah *self efficacy*. *Self efficacy* ialah perasaan yakin yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, termasuk dalam menghadapi tantangan. Sejauh mana seseorang yakin dengan kemampuan yang dimiliki, maka orang tersebut akan cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan secara totalitas. Orang yang bisa totalitas dalam

pekerjaan biasanya akan merasakan puas, bangga dan antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki bahkan memikirkan kemajuan organisasi/perusahaan, sehingga akan tercipta *engagement* dalam diri orang tersebut.

Selain didukung penelitian dan teori mengenai efikasi diri dan *engagement*, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mujiasih (2015) mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

Suatu hal yang pasti bahwa karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Tentunya diluar dari kewajiban diberikan oleh perusahaan. Dukungan yang didapat dari perusahaan akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi psikologis karyawan yang positif, maka karyawan akan sepenuhnya memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki. Apabila organisasi mampu membuat karyawan merasa mendapat dukungan yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan, maka perusahaan tidak perlu menciptakan komitmen dari karyawan, karena akan terbentuk secara otomatis dan spontan dari karyawan untuk menjalankan kewajibannya. Ikatan emosional kuat yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tersebut enggan meninggalkan organisasinya (Kartika, 2011).

Eisenberger et al.,(dalam Tanudjaja, 2013) mengidentifikasi sifat organisasi yang terdiri dari kejujuran, dukungan dari supervisor, *reward* organisasi dan kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi. Dukungan organisasi terhadap karyawan dapat bersifat finansial maupun non finansial. Dukungan non finansial dapat berupa motivasi, pemberdayaan, kepercayaan dan perhatian dari organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya. Selain hal itu, adanya kesempatan promosi, pemberian *reward* yang jelas, tersedianya fasilitas yang memadai, dan kesempatan diikuti pelatihan juga akan meningkatkan

persepsi karyawan terhadap dukungan oleh perusahaan. Menurut Eisenberger, Fasolo dan Mastro (dalam Tanudjaja, 2013), karyawan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi akan terikat dalam setiap aktivitas dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Kedua faktor yang telah dijelaskan di atas, yaitu *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi menjadi hal yang penting untuk prediktor *employee engagement*. Ketika keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai masalah atau tantangan tinggi diimbangi dengan dukungan dari organisasi yang tinggi pula, maka semakin meningkat *engagement* karyawan kepada perusahaan tempat bekerja. Apabila salah satu faktor di atas tidak terpenuhi, akan ada kemungkinan *engagement* karyawan juga masih rendah atau tidak maksimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan enam Rumah Sakit di Surabaya. Jumlah subjek penelitian ini adalah 113 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan dari variabel *self efficacy* dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *employee engagement*.

REFERENSI

- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2006. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Work and Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bandura, A. 1986. *Social Cognition Theory*. Prentice Inc. Englewood Cliffs, N.J.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistika*. Yogyakarta: Andi.
- Leiter & Maslach C. 1997. *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it*. USA: Jossey Bass

Tanudjaja, RM. 2013. Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Calyptra*. Vol 2 No. 1, Maret 2013