

Analisis keterikatan kerja ditinjau dari efikasi diri dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai perguruan tinggi di Surabaya

Sinatrya Ardhana Sesurya^a, Suryanto^b dan Dyan Evita Santi^c

^aFakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya – Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^cFakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya – Indonesia

Korespondensi: sinatrya_s2@untag-sby.ac.id

Diserahkan: 1 Oktober 2021

Diterima: 30 Nopember 2021

Abstrak. Pegawai Perguruan Tinggi khususnya Tenaga Kependidikan merupakan salah satu aset sumber daya manusia yang sangat berharga dan memiliki peran vital sebagai motor penggerak kegiatan di Perguruan Tinggi. Salah satu hal yang akan meningkatkan kinerja mereka adalah melihat keterikatan kerja mereka berhasil. Untuk itu penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara efikasi diri pegawai dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada salah satu universitas di Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 212 pegawai di salah satu universitas di Surabaya. Metode analisis data menggunakan analisis jalur melalui software Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.14.1.0. Melalui penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Hasil analisis data korelasi antara efikasi diri dan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator, diperoleh nilai estimasi = 0,012, koefisien $z = 3,711$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator bagi pegawai salah satu universitas di Surabaya.

Abstract. Higher Education Employees, especially Educational Personnel, are one of the most valuable human resource assets and have a vital role as a driving force for activities in Higher Education. One of the things that will improve their performance is seeing their engagement work. For this reason, this study was prepared with the aim of analyzing the relationship between employee self-efficacy and work engagement through organizational support as a mediator variable at one university in Surabaya. The sample used in this study was 212 employees at one university in Surabaya. The data analysis method used path analysis through Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) software version 0.14.1.0. Through the research conducted, it is known that there is a significant positive relationship between self-efficacy and work engagement. The results of the data analysis of the correlation between self-efficacy and work engagement through organizational support as a mediator variable, obtained an estimated value = 0.012, coefficient $z = 3.711$ ($z > 1.96$) at $p = 0.001$ ($p < 0.05$). This shows that there is a relationship between self-efficacy and work engagement through organizational support as a significant mediator variable. Therefore, it can be concluded that there is a relationship between self-efficacy and work engagement through organizational support as a mediator variable for employees of one of the universities in Surabaya.

Kata kunci: keterikatan kerja, efikasi diri, dukungan organisasi

1. Pendahuluan

Tenaga kependidikan di perguruan tinggi atau yang dikenal dengan pegawai perguruan tinggi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugas pokok pegawai perguruan tinggi adalah menyusun hal-hal yang berkaitan dengan administrasi dan mengelola pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada perguruan tinggi.

Berdasarkan surat edaran Direktur Sumber Daya Manusia di salah satu Perguruan tinggi dengan nomor surat 478/UN3.5/KP/2021 tanggal 26 Februari 2021 yang menyatakan bahwa selama masa pandemi Covid-19, maka institusi memberlakukan sistem kerja pegawai work from home (WFH). Tugas kedinasan dilaksanakan dengan sistem work from office (WFO) dan work from home (WFH). Pegawai yang WFO adalah pegawai yang benar-benar diperlukan untuk menyelesaikan tugas kedinasan di kantor dengan jumlah maksimal 25% (dua puluh lima persen) atau sesuai dengan kebutuhan. Sementara pegawai yang WFH wajib melaporkan posisi diri setiap harinya (Senin-Jumat) ke atasan masing-masing. Apabila diketahui ada pegawai yang berada di luar kota tanpa seizin dari atasan, maka atasan harus memberikan sanksi disiplin kepada pegawai yang bersangkutan.

Melalui pengamatan yang dilakukan peneliti di perguruan tinggi yang memberlakukan sistem kerja pegawai work from home (WFH), peneliti melihat adanya keterikatan kerja di perguruan tinggi tersebut yang termasuk cukup tinggi. Hal ini berdasarkan hasil rekapitulasi data pegawai (data dari urusan personalia Fakultas) rata-rata kehadiran pegawai WFO sebesar 65% (enam puluh lima persen) dari yang ditentukan perguruan tinggi 25% (dua puluh lima persen). Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja di perguruan tinggi x itu cukup tinggi.

Salah satu teori yang menjadi dasar dari penelitian ini adalah teori sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan interaksi manusia dengan lingkungan dengan formula *Behavior* (B) = f (*Environment* (E), *Personal* (P)). Faktor-faktor personal yang difokuskan dalam penelitian ini adalah efikasi diri sedangkan faktor eksternal berupa faktor lingkungan dalam penelitian ini terkait dengan dukungan organisasi (Albrech, 2011).

Keterikatan kerja pada organisasi menjadi ciri utama keberhasilan organisasi dalam menangani sumber daya manusia. Semakin tinggi keterikatan kerja pegawai dengan organisasi maka hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pribadi maupun organisasi. Pegawai sebagai salah satu bagian dalam institusi pendidikan perguruan tinggi tidak akan dapat terikat baik, jika tidak ada sesuatu yang menjadikannya terikat dalam organisasi. Di satu sisi, pegawai dapat bertahan dalam sebuah institusi perguruan tinggi jika merasa nyaman dan senang bekerja dalam institusi tersebut. Rasa nyaman dan senang dapat muncul apabila didukung oleh berbagai faktor dalam organisasi dan juga aspek luar organisasi, antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dan hal-hal lainnya yang dapat berpengaruh pada psikologis (Fong & Ng, 2012).

Untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai, salah satu hal yang bisa dikembangkan adalah dengan melihat sejauh mana sisi efikasi diri dalam diri pegawai berkembang dengan baik. Efikasi diri yang tinggi membuat individu memiliki kemampuan untuk menghadapi tuntutan yang penuh stres dengan keyakinan, merasa termotivasi dengan adanya *psychological arousal* dan menganggap bahwa peristiwa positif terjadi karena usaha-usahanya dan peristiwa negatif terjadi karena faktor eksternal (Jerusalem dan Mittag, 1997). Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mengalami ketidakseimbangan emosi ketika menghadapi *emotional job demands*. Ketidakseimbangan emosi yang dialami oleh individu tersebut akan mengurangi tingkat keterikatan pada pegawai (Heuven, Bakker, Schaufeli dan Huisman, 2006). Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri tinggi, tidak akan mengalami penurunan tingkat keterikatannya terhadap perusahaan saat

dihadapkan pada *emotional job demands* (Heuven, Bakker, Schaufeli dan Huisman, 2006). Cetin (2011) menambahkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan tetap meneruskan keyakinannya meskipun saat menghadapi masalah. Keyakinan diri inilah yang menjadikan dasar bagi individu untuk bergerak dan tetap menjadi bagian dari organisasi, yang kemudian terikat secara sukarela dalam organisasi.

Faktor eksternal yang diduga sebagai mediasi adalah dukungan organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dapat meningkatkan kelekatan emosional pegawai terhadap organisasi (R. Eisenberger et al., 1986). Di sisi lain, adanya bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan usaha pegawai membuat individu merasa pekerjaan dan usaha yang dilakukan tidaklah sia-sia dan merasa dihargai oleh organisasi. Perlakuan organisasi terhadap pegawai akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Shore & Tetrick, 1991). Pegawai yang menerima dukungan dari organisasi akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan berkomitmen pada organisasi dan menunjukkan perilaku kerja yang positif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Shore & Wayne, 1993) (R. S. Eisenberger, n.d.). Dalam institusi pendidikan pun dukungan organisasi yang baik akan dimaknai secara baik pula oleh pegawai, sehingga persepsi pegawai yang positif terhadap dukungan organisasi, pegawai akan jauh lebih mengembangkan keterampilan mengajar dan peningkatan terhadap kompetensi kerjanya. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu memberikan *output* terhadap kualitas pendidikan yang maksimal. Untuk itu hipotesis penelitian ini adalah ada korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai di perguruan tinggi x di Surabaya.

2. Metode

Penelitian ini mengacu sampel penelitian yang merupakan pegawai yang bekerja di Perguruan Tinggi X, yang berjumlah 212 pegawai dari populasi 250 pegawai. Teknik yang digunakan dalam penentuan subjek menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yang dipilih karena peneliti tidak memiliki kriteria khusus dalam pengambilan sampel.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2004). Sementara itu, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yakni keterikatan kerja, variabel independen yakni efikasi diri, dan variabel mediator yakni dukungan organisasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala, yang menurut peneliti dirasa efisien dan terukur. Selanjutnya, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Likert.

Definisi keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Schaufeli, n.d. (2002) bahwa keterikatan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang digambarkan secara positif dan dikarakteristikan kedalam vigor (kekuatan), dedication (dedikasi) dan absorption (pengabdian). Sedangkan efikasi diri merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat dengan sukses melakukan perilaku yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu (Bandura, 1977). Dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan seseorang pada organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi dan usaha yang dilakukan oleh individu serta peduli akan kesejahteraan mereka sebagai hasil dari pengalaman yang dirasakan (Eisenberger, n.d., 1986).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menguji pengaruh variabel mediator yang menganalisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Sanjaya, n.d., 2016). Alat bantu yang digunakan untuk mempermudah perhitungan data yakni *software JASP* merupakan singkatan dari *Jeffrey's Amazing Statistics Program* versi 0.14.1.0.

3. Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian. Secara rinci akan dijelaskan pada penjelasan di bawah ini:

a) Jenis Kelamin

Data dalam penelitian ini menunjukkan mayoritas responden merupakan pegawai perempuan dengan persentase sebesar 54,2% atau sebanyak 115 orang. Sementara subjek penelitian yang laki-laki memiliki persentase 45,8% atau sebanyak 97 orang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	97	45,8
	Perempuan	115	54,2
	Total	212	100,0

b) Usia

Sementara itu, responden penelitian ini mayoritas usianya adalah 31-40 tahun, yaitu sebanyak 66 orang memiliki persentase sebesar (31,1%). Pegawai yang usianya terletak pada rentang 40 - 50 tahun, yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase 25%. Pegawai yang usianya terletak pada rentang diatas 50 tahun, yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase 22,2%. Pegawai yang usianya terletak pada rentang 21 - 30 tahun, yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase 21,2%. Sementara pegawai yang usianya di bawah 20 tahun, yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase 0,5%.

c) Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan persentase sebesar 54,2% atau sebanyak 115 orang. Subjek penelitian dengan tingkat pendidikan setingkat Pasca Sarjana memiliki persentase sebesar 20,3% atau sebanyak 43 orang. Subjek penelitian dengan tingkat pendidikan setingkat SMA memiliki persentase sebesar 15,6% atau sebanyak 33 orang dan subjek dengan tingkat pendidikan setingkat Diploma memiliki persentase sebesar 9,9 % atau sebanyak 21 orang.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA	33	15,6
	Diploma	21	9,9
	Sarjana (S1)	115	54,2
	Pasca Sarjana	43	20,3
	Total	212	100,0

d) Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini mayoritas memiliki masa kerja di atas 20 tahun dengan persentase sebesar 30,7% atau sebanyak 65 orang. Pegawai yang masa kerjanya terletak pada rentang di bawah 5 tahun, yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase 21,2%. Pegawai yang masa kerjanya terletak pada rentang 6-10 tahun, yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase 19,8%. Sementara pada masa kerja 11-15 tahun memiliki persentase 17,9% atau sebanyak 38 orang dan pada masa kerja 16-20 tahun memiliki persentase 10,4% atau sebanyak 22 orang.

e) Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pegawai yang memiliki status kepegawaian PNS dengan persentase sebesar 45,8% atau sebanyak 97 orang. Subjek penelitian dengan status kepegawaian Pegawai Tidak Tetap memiliki persentase sebesar 34,4% atau sebanyak 73 orang dan subjek dengan status kepegawaian Pegawai Tetap non PNS memiliki persentase sebesar 19,8 % atau sebanyak 42 orang.

Hasil Deskripsi Berdasarkan Kategori Norma

Kategorisasi norma bertujuan untuk menempatkan individu dengan posisi berjenjang sesuai kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum dapat dari rendah ke tinggi, jelek ke baik, dan tidak puas hingga sangat puas (Darmadi, n.d.). Selanjutnya disebutkan pula bahwa kategorisasi jenjang yang biasa digunakan untuk tidak lebih dari 5 dan tidak kurang dari 3. Oleh karena itu, penulis menggunakan 3 kategorisasi jenjang, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut merupakan rumus kategorisasi norma yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Rumus kategorisasi norma

Rumus	Kategori
$X < M - 1.SD$	Rendah
$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	Sedang
$M + 1.SD \leq X$	Tinggi

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan kategorisasi norma pada tabel, maka kategorisasi norma pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas keterikatan kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 82,1%. Responden yang berada pada kategori sedang sebesar 17,9%.

b) Kategorisasi Skor Efikasi Diri

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas keterikatan kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 62,7%. Responden yang berada pada kategori sedang sebesar 37,3%.

c) Kategorisasi Skor Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas keterikatan kerja pegawai berada pada kategori sedang dengan persentase 50,9%. Responden yang berada pada kategori tinggi sebesar 48,6% dan kategori skor rendah sebesar 0,5%.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Jeffrey's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.14.1.0 pada korelasi efikasi diri dengan keterikatan kerja, diperoleh nilai estimate = 0,036, koefisien $z = 7.358$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif efikasi diri dengan keterikatan kerja yang signifikan. Hipotesis yang diajukan peneliti "Ada korelasi positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada pegawai di perguruan tinggi x di Surabaya", diterima atau terbukti.

Tabel 4. Hasil uji hipotesis korelasi efikasi diri dengan keterikatan kerja

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Efikasi Diri	→ Keterikatan Kerja	0,037	0,005	7,358	< .001	0,027	0,047

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Korelasi antara Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja melalui Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediator

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)* versi 0.14.1.0 pada korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator, diperoleh nilai estimate = 0,012, koefisien $z = 3,711$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator yang signifikan. Hipotesis yang diajukan peneliti "Korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai di perguruan tinggi x di Surabaya", diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil uji hipotesis korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Efikasi Diri	→ Dukungan Organisasi → Keterikatan Kerja	0,012	0,003	3,711	< .001	0,006	0,018

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

4. Pembahasan

Penelitian tentang keterikatan kerja ditinjau dari efikasi diri dengan dorongan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai perguruan tinggi x di Surabaya ini menggunakan 212 responden dari satu fakultas di perguruan tinggi tersebut. Pengambilan penelitian ini berlangsung dari tanggal 29 April 2021 sampai 17 Mei 2021, dengan cara menyebarkan skala keterikatan kerja, efikasi diri, dan dukungan organisasi melalui *link google form* kepada subyek yang sesuai dengan kriteria. Kriteria subyek dalam penelitian ini merupakan pegawai di perguruan tinggi x di Surabaya.

Melalui penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja pegawai tersebut. Artinya, pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu menghadapi tugas yang sulit, mampu merencanakan tugas terkait pengambilan keputusan karier, siap bertahan lebih lama saat mengalami kesulitan, dan memiliki keuletan dalam berusaha menghadapi tantangan, dan siap melakukan suatu tugas yang belum pernah dikerjakan. Dengan demikian hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan efikasi diri merupakan persepsi individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tuntutan dalam pekerjaan (Chen et al., 2001). Setiap individu memiliki reaksi yang berbeda di dalam menyikapi tuntutan kerja yang dihadapinya. Perbedaan ini salah satunya bergantung pada efikasi diri individu tersebut. Di sisi

lain efikasi diri memiliki pengaruh pada reaksi emosional dan pola pikir individu (Cherian & Jacob, 2013). Peneliti lain pun menyebutkan bahwa efikasi diri mempengaruhi konstruksi kognitif pada rencana tindakan individu (Schwarzer & Fuchs, 1995). Lebih lanjut dijelaskan bahwa efikasi diri menentukan jumlah usaha yang akan dilakukan individu dan seberapa tingkat ketekunannya di dalam usaha pencapaian tujuan tersebut.

Efikasi diri yang tinggi membuat individu memiliki kemampuan untuk menghadapi tuntutan yang penuh stres dengan keyakinan, merasa termotivasi dengan adanya *psychological arousal* dan menganggap bahwa peristiwa positif terjadi karena usaha-usahanya dan peristiwa negatif terjadi karena faktor eksternal (Jerusalem & Mittag, 1995). Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mengalami disonansi emosi ketika menghadapi *emotional job demands*. Disonansi emosi yang dialami oleh individu tersebut akan mengurangi tingkat keterikatan kerja pada pegawai. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri tinggi yang tidak akan mengalami penurunan tingkat keterikatan terhadap perusahaan saat dihadapkan pada *emotional job demands* (Heuven et al., 2006). Pernyataan lain menambahkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan tetap meneruskan keyakinannya meskipun saat menghadapi masalah (Çetin & Basim, 2011).

Pada teori mengenai dua karakteristik lingkungan kerja yaitu *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber kerja), disebutkan bahwa *personal resources* memediasi hubungan antara *job resources* dengan keterikatan kerja pegawai (Bakker, 2010). Lebih lanjut dijelaskan oleh Bakker bahwa *job demands* adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dan juga dihubungkan dengan pengeluaran-pengeluaran, baik secara fisik maupun psikis. Sementara *job resources* adalah aspek pekerjaan yang berfungsi mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, dan menstimulasi pertumbuhan serta pengembangan diri individu.

Berdasarkan penelitian lain, *job demands* memiliki hubungan yang positif dengan kelelahan (Donald et al., 2005). *Job demands* (misal: beban kerja atau tuntutan emosional) menjadi faktor penyebab dari kelelahan (misal: kelelahan yang fisik dan kognitif) yang menyebabkan habisnya tenaga dan masalah kesehatan. Kebalikannya, kehadiran *job resources* yang memadai menurunkan tuntutan kerja, mempercepat pencapaian tujuan dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal, yang akan mengarahkan pada keterlibatan yang lebih kuat di dalam komitmen dan dedikasi pada suatu pekerjaan (Donald et al., 2005). Keberadaan *personal resources* dinyatakan terdiri dari: efikasi diri, harga diri dan optimisme; menjadi mediator hubungan antara *job resources* dengan keterikatan kerja (Llorens et al., 2007). Di sisi lain, *personal resources* (harga diri, efikasi diri dan optimisme) merupakan faktor penentu yang penting bagi keberhasilan adaptasi individu. Peneliti lain juga menyatakan bahwa efikasi diri merupakan prediktor penting bagi penyesuaian dan tingkat kecenderungan penggunaan strategi perilaku (Esen, 2012).

Penelitian lain turut menyatakan bahwa *job resources* (pengawasan dan kesempatan untuk berkembang) mempercepat perkembangan *personal resources* (efikasi diri, harga diri dan optimisme) sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja (Bakker, 2010). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa *task resources* mempercepat perkembangan efikasi diri yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja (Llorens et al., 2007). Selain peran efikasi diri di dalam menghadapi tuntutan kerja, efikasi diri juga memiliki peran di dalam proses motivasi individu. Efikasi diri dalam kaitannya dengan motivasi individu untuk melakukan suatu hal demi mencapai tujuan sudah dinyatakan oleh banyak ahli. Efikasi diri mempengaruhi proses motivasi melalui beberapa hal, yaitu: penentuan tujuan oleh individu yang didasarkan pada keyakinannya mengenai apa yang dapat dilakukan, seberapa banyak usaha yang akan dikeluarkan oleh individu dan seberapa lama individu tersebut gigih di dalam menghadapi kesulitan. Kegigihan itulah yang mempengaruhi penyelesaian tugas individu.

Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa ketika menghadapi rintangan dan kegagalan, individu yang tidak yakin dengan kemampuannya akan cepat menyerah dengan keadaan yang sulit. Sementara individu yang yakin dengan kemampuannya akan mengeluarkan usaha yang lebih keras dan

menghadapi tantangan dengan kegigihannya. Efikasi diri dalam kaitannya dengan potensi motivasional dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat terlihat bahwa efikasi diri merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh yang cukup dominan terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa teori yang dibangun oleh peneliti adalah teori yang mampu menjelaskan posisi efikasi diri sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keyakinan yang dimiliki oleh pegawai, berkaitan pula dengan kemampuan pegawai untuk menerima tugas sesuai dengan derajat kesulitan tugas, serta keyakinan dan kemampuan pegawai untuk menghadapi tugas, menjadikan hal tersebut penentu dari seberapa terikat pegawai tersebut dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai menjadi salah satu penentu bagi keterikatan kerja dalam organisasi. Pegawai yang telah dapat melaksanakan tugas dengan baik, memiliki kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas yang diperolehnya, maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerja pegawai tersebut pada organisasi. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mampu memberikan kontribusi positif bagi perguruan tinggi adalah pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi terhadap tugas-tugas yang telah diberikan dengan cara menyelesaikan tugas tersebut secara maksimal, dan semakin pegawai tersebut memiliki kemampuan dan kekuatan untuk mengerjakan tugas dengan baik, maka semakin terikat pegawai itu pada perguruan tinggi.

Selain itu, penelitian ini turut menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran yang baik sebagai penghubung antara efikasi diri dengan keterikatan kerja, di mana penelitian ini menunjukkan adanya korelasi terkait efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai di salah satu perguruan tinggi di Surabaya.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa korelasi variabel efikasi diri dapat dimediasi oleh variabel dukungan organisasi sebelum langsung berkaitan dengan keterikatan kerja. Dukungan organisasi merupakan kondisi individu yang bekerja di dalam organisasi untuk diperlakukan dan diperhatikan dengan baik oleh organisasi. Individu mempersepsikan bahwa organisasi mampu menjembatani kebutuhan, serta hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan diri individu tersebut. Hal inilah yang disebut dengan dukungan organisasi.

Dukungan organisasi yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi, menunjukkan seberapa besar individu tersebut dihargai, diperlakukan dan dijadikan bagian dari organisasi. Selain kebaruan tersebut diatas, penelitian ini melihat dari sudut pandang yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian mengenai keterikatan kerja dibangun dengan karakteristik responden dari organisasi industri, yang berbeda konsep dan karakteristik dengan bidang pendidikan. Pada bidang pendidikan terdapat karakteristik khusus yang membedakan dengan karakteristik pekerja di bidang industri. Salah satu karakteristik yang berbeda adalah tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dalam bidang industri pegawai dihadapkan pada tugas rutin dan dihadapkan pada sejumlah kegiatan dengan benda dan barang, sedang di dunia pendidikan pegawai dihadapkan sejumlah tugas yang dihadapkan dengan manusia.

Penelitian ini mencoba melihat lebih dalam lagi keterikatan kerja dari sisi pendidikan, khususnya pada keterikatan kerja pegawai pada perguruan tinggi. Beberapa penelitian mengenai keterikatan kerja lebih berfokus kepada pegawai dalam organisasi industri. Penelitian keterikatan yang dikhususkan kepada institusi pendidikan dan lebih dikhususkan kepada pegawai pada perguruan tinggi, meskipun telah ada namun masih terbuka dalam kaitannya dengan pengembangan institusi dan dikhususkan lagi kepada tema keterikatan kerja pegawai pada perguruan tinggi. Dikhususkan mengenai keterikatan kerja pada tataran pegawai pada perguruan tinggi masih merupakan penelitian yang sangat menarik, dikarenakan ciri-ciri dan sifat yang melekat pada diri pegawai pada perguruan tinggi sebagai salah satu sumber daya manusia penggerak keberhasilan dari perguruan tinggi. Simpulan yang dapat diambil, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lain karena penelitian ini

menemukan sebuah variabel yang menghubungkan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Mediator yang baik untuk menghubungkan variabel tersebut adalah dukungan organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai keterikatan kerja ditinjau dari efikasi diri dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderator pada pegawai perguruan tinggi di Surabaya, penulis dapat menyimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran yang baik sebagai penghubung antara efikasi diri dengan keterikatan kerja dengan nilai estimate = 0,012, koefisien $z = 3,711$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$), dapat diketahui bahwa terdapat korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai di perguruan tinggi x di Surabaya dan hipotesis penelitian ini terbukti.

Referensi

- Albrech, S. L. (2011). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research, and practice. *Human Resource Management International Digest*.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar. 2005. *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*.
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and "job crafting": Engaged employees create their own great place to work. In *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Çetin, F., & Basim, H. N. (2011). The role of resilience in the attitudes of job satisfaction and organizational commitment. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 13(3), 79–94.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80.
- Darmadi, H. (n.d.). Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R. S. (n.d.). F. V & enberghe, C. Sucharski, IL, gi Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Esen, S. (2012). The approaches of Turkish political parties towards entrepreneurship in their party programs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 602–609.
- Fong, T. C., & Ng, S. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391–397.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222–235.
- Jerusalem, M., & Mittag, W. (1995). Self-efficacy in stressful life transitions. *Self-Efficacy in Changing Societies*, 177–201.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs, and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825–841.
- Sanjaya, H. (n.d.). Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

S.A. Sesurya, dkk. / Analisis keterikatan kerja ditinjau dari efikasi diri dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediator pada pegawai perguruan tinggi di Surabaya

- Schwarzer, R., & Fuchs, R. (1995). Changing risk behaviors and adopting health behaviors: The role of self-efficacy beliefs. *Self-Efficacy in Changing Societies*, 259, 288.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774