

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI KERJA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN

Fardia Astiarini Ilyas¹, Harlina Nurtjahjanti^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

E-mail: tyailyas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi kerja dengan *employee engagement* pada pegawai instansi pemerintahan. *Employee engagement* adalah kondisi psikologi positif pegawai bahwa dirinya mampu berkontribusi secara fisik, kognitif dan emosional yang ditandai dengan curahan energi dan mental dalam bekerja, perasaan terlibat yang kuat dan tertantang dengan pekerjaannya. Efikasi kerja adalah keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemampuan tertentu. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai BAPPEDA DKI Jakarta dengan total 241 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 79 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala *employee engagement* (36 aitem, $\alpha = 0,917$) dan skala efikasi kerja (41 aitem, $\alpha = 0,919$). Analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,826$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi kerja dengan *employee engagement* dapat diterima. Efikasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 68,3% terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: Efikasi Kerja, *Employee Engagement*, Pegawai

Abstract

The aim of this study was to know the correlation between work efficacy and employee engagement towards employees of government agencies. Employee engagement is employees positive psychological state that he was able to contribute the physical, cognitive and emotional marked with an outpouring of energy and mental work, strong feelings to involved and feel challenged by his work. Work efficacy is self-belief in their own ability to organize and display the actions required to produce a certain ability. The population of this research was all employees of BAPPEDA Jakarta while employees that used as a respondent was 241 employees, while the samples used in this research was 79 employees. The sampling technique used in this research is simple random sampling. Data was collected by using two models of psychological scales, which are employee engagement scale (36 valid items included, $\alpha = 0.917$) and work efficacy scale (41 valid items included, $\alpha = 0.919$). A regression analysis showed a significant positive correlation coefficient $r_{xy} = 0.826$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$). That results signified that the proposed research hypothesis is accepted, that there is a positive and significant correlation between work efficacy with employee engagement. Work efficacy provides an effective contribution of 68.3% on employee engagement.

Key words: *Work Efficacy, Employee Engagement, Employees*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan struktur sosial yang dikoordinasi secara sadar dan terdiri dari perkumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai serangkaian tujuan bersama dengan meliputi tiga elemen pokok dari organisasi yakni interaksi manusia, kegiatan yang mengarah pada tujuan dan struktur (Gaol, 2014).

Berkaitan sejumlah orang dalam organisasi atau sumber daya manusia terdapat permasalahan. Sejumlah instansi di Indonesia ternyata menghadapi masalah dengan *employee engagement*. Berdasarkan survei *State of the Global Workplace Report 2013* yang dilakukan oleh Gallup,

Asia Tenggara spesifiknya Indonesia memperoleh 77% *not engaged* dan 15% *actively disengaged* (Gallup World, 2013).

Kahn dalam Truss *et al* (2008) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi psikologis pegawai terhadap organisasinya dengan mengidentifikasi dirinya secara penuh dengan pekerjaannya dan dalam *engagement* pegawai tersebut akan bekerja dan mengekspresikan diri secara kognitif, fisik dan emosional saat menunjukkan performa pekerjaan mereka. Keterikatan dalam *employee engagement* juga merupakan tingkatan dimana pegawai berkomitmen dengan sebuah organisasi dan bagaimana komitmen tersebut dapat berdampak pada kinerja dan masa jabatannya (Federation, 2009).

Pegawai yang bekerja dengan perasaan yang *engaged* memiliki kemungkinan perkembangan potensi diri, pengalaman dengan kualitas kerja yang mengarah pada produktivitas individual dan pertumbuhan instansi sehingga Instansi harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi

Badan Pembangunan Perencanaan Daerah DKI Jakarta (BAPPEDA DKI) adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang perencanaan dan pembangunan provinsi DKI Jakarta. Tugasnya ialah menyusun, mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan daerah. Berdasarkan tugas pokok tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja aktif dalam situasi kerja yang padat. Hal ini berguna untuk peningkatan kualitas perilaku kinerja pegawai, komitmen dan kepuasan kerja tinggi. Hal tersebut mampu menciptakan *employee engagement* yang dapat berkontribusi positif pada peningkatan kinerja dan ritme kerja instansi.

Penelitian Gruman & Saks (2010) menyatakan keberadaan *employee engagement* memiliki hubungan positif pada peningkatan kinerja yang lebih produktif. Hal ini mampu menciptakan performa pegawai yang *engaged* sehingga dapat menciptakan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Hal tersebut secara otomatis mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan kedepannya.

Langelaan (dalam Smith & Markwick, 2009) Keberadaan *employee engagement* secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian. Kinerja pegawai dalam bekerja mencerminkan bagaimana kepribadiannya. Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berintraksi dengan individu lain (Robbins & Judge, 2008). Salah satu sifat kepribadian yang terkait dengan lingkungan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu perilaku dengan baik. Efikasi diri juga merupakan kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Perkembangan efikasi diri ditentukan oleh pengalaman langsung atau tidak langsung terhadap suatu tugas. Pemahaman tugas tersebut menjadikan individu berusaha menyimpulkan kesesuaian antara tugas yang ada dengan kemampuan dirinya. Melalui kesimpulan yang ada, terbentuk rasa mampu dalam diri individu untuk melakukan tugas tertentu (Yuwono, dkk, 2005).

Berkaitan dengan konsep efikasi kerja, peneliti memfokuskan motivasi dan keyakinan individu akan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan persepsi positif pada lingkungan pekerjaannya. Keyakinan dan persepsi yang baik mampu membuat individu mengupayakan performa terbaik dalam bekerja disebut dengan istilah efikasi kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti bermaksud menguji secara empiris apakah ada hubungan antara efikasi kerja dengan *employee engagement*. Peneliti memilih tempat penelitian salah satu instansi pemerintahan yakni BAPPEDA DKI Jakarta.

Albrecht (2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan psikologis positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditandai oleh kemauan dari dalam diri yang tulus untuk terlibat dalam upaya keberhasilan organisasi

Thomas (2009) mengungkapkan bahwa *employee engagement* adalah semacam motivasi dan keterikatan psikologis yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan di lingkungan kerja.

Bandura (2010) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemampuan tertentu. Schyns (2009) memaparkan terdapat konsep *occupational self efficacy* yang dibangun sesuai dengan pengertian Bandura tersebut secara kontras. Konsep efikasi diri yang akan digunakan adalah *domain specific self efficacy* yakni domain area pekerjaan (*Occupational self-efficacy*) yang dapat disebut juga efikasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi kerja dengan *employee engagement* pada pegawai instansi pemerintahan.

METODE

Populasi dalam penelitian ialah seluruh pegawai BAPPEDA DKI Jakarta yang berjumlah 241. Sampel yang digunakan berjumlah 79 pegawai. Karakteristik populasi penelitian adalah pegawai tetap dengan masa kerja minimal 4 tahun. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *simple random sampling*, yaitu melakukan randomisasi terhadap seluruh populasi. Peneliti menggunakan modifikasi skala Likert sebagai instrumen pengumpulan data sehingga terdapat dua buah skala, yaitu skala *employee engagement* dan Skala efikasi kerja.

Skala *employee engagement* (54 aitem) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kahn (dalam truss *et al*, 2008) yaitu kognitif, emosional dan fisik.

Skala efikasi kerja (54 aitem) disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang telah dikemukakan oleh Bandura (2010), di antaranya *level*, *magnitude* dan *strength*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel menggunakan normalitas residual, maka diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,727 dengan signifikansi $p = 0,665$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi data normal.

Uji linearitas hubungan antara variabel efikasi kerja dengan variabel *employee engagement* menghasilkan nilai koefisien $F = 165,701$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Koefisien korelasi antara efikasi kerja dengan *employee engagement* adalah sebesar 0,826 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin rendah efikasi kerja maka semakin rendah *employee engagement*. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kerja dengan *employee engagement*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi kerja dengan *employee engagement* pada pegawai instansi pemerintahan.

Hasil yang diperoleh dari teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program analisis statistik SPSS versi 20.0, menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan efikasi kerja dengan *employee engagement* pada pegawai instansi pemerintahan. Berdasarkan perhitungan didapatkan hasil $r_{xy} = 0,826$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar $p = .000$ ($p < .001$). Tanda positif pada angka korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi kerja dengan *employee engagement* pada pegawai instansi pemerintahan. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hubungan efikasi kerja dengan *employee engagement* adalah positif, semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Hal tersebut berlaku juga sebaliknya, semakin rendah efikasi kerja maka semakin rendah pula *employee engagement*. Hipotesis dalam penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara efikasi kerja dengan *employee engagement* yakni **diterima**.

Pegawai diharapkan dapat bekerja dengan menerapkan nilai-nilai instansi. Subjek disarankan untuk berkontribusi dengan memandang instansi dan organisasi sebagai lingkungan positif, juga turut memberikan gagasan ketika diadakan diskusi atau evaluasi agar dapat tercipta komunikasi dua arah yang baik diantara pegawai, pimpinan, dan manajemen sehingga diharapkan keselarasan harapan dari pihak terkait dapat tercapai.

Instansi dapat melakukan intervensi dalam meningkatkan efikasi kerja melalui terjalinnya komunikasi dua arah yang baik antara pegawai dengan atasan dan manajemen instansi, tetapi juga meningkatkan pengalaman-pengalaman yang didapatkan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan pegawai

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang serupa, diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan subjek perusahaan dengan bidang yang berbeda dari instansi pemerintahan mengingat pentingnya efikasi kerja maupun *employee engagement* dalam setiap perusahaan dalam memajukan organisasi tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. USA: MPG Books Group.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Gallup World. (2013). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work, Low Workplace Engagement Offers Opportunities to Improve Business Outcomes*. <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx#2>. Diunduh pada tanggal 18 April 2014.

- Gaol, Chr Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2010). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 21, Page 123-136. doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.004.
- Robbins, S. P. dan Judge, T A. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid 2 edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schyns, B., Moldzio, T., (2009). The Value of Occupational Self Efficacy ini Selection and Development. *British academy of management*. 15-17.
- Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review Of Current Thinking*. UK: Institute for Employee Studies.
- Thomas, Kenneth W. (2009). *Intrinsic motivation at work*. San Francisco: Berrett-koehler Publishers.
- Truss, K. Kular, S. Gatenby, M. Ress, C. & Soane, E. (2008). *Employee Engagement : A Literature Review*. Kingston Hill: Tidak diterbitkan. http://business.kingston.ac.uk/sites/default/files/6_rp_emplyengag.pdf. Diunduh pada tanggal 17 Juli 2014.
- Yuwono. dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga