

Hubungan antara *Self-efficacy* dan *Hardiness* dengan *Work engagement* pada Anggota DPRD Kota Surakarta

The Relationship Between Self-efficacy and Hardiness with Work engagement on Surakarta City Council Members

Nugraini Aprilia, Aditya Nanda Priyatama, Pratista Arya Satwika
nugrainiaprilia@gmail.com

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Work engagement adalah suatu keadaan positif mengenai pemenuhan pekerjaan yang berupa keterlibatan secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran kerjanya. Sumber Daya Manusia yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi tempatnya bekerja. Pada anggota DPRD Kota Surakarta, *work engagement* yang tinggi akan membantu tercapainya tiga fungsi DPRD, yaitu fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan. *Work engagement* pada suatu individu dipengaruhi oleh berbagai variabel, diantaranya yaitu *self-efficacy* dan *hardiness*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *hardiness* dengan *work engagement*, hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*, dan hubungan antara *hardiness* dengan *work engagement* pada anggota DPRD Kota Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini merupakan 45 anggota DPRD Kota Surakarta periode 2014-2019. Sampling yang digunakan adalah total sampel. Sampel penelitian berjumlah 44 anggota DPRD Kota Surakarta. Instrumen yang digunakan adalah skala *work engagement*, skala *self-efficacy*, dan skala *hardiness*.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,066 ($< F_{tabel}$ 3,18) dengan $p > 0,05$, dan nilai $R = 0,361$. Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,130 atau 13%, dimana sumbangan efektif *self-efficacy* sebesar 10,49% dan sumbangan efektif *hardiness* sebesar 2,50%. Secara parsial, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* ($r_{x1y} = 0,276$), $p > 0,05$; serta tidak terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *work engagement* ($r_{x2y} = 0,108$), $p > 0,05$.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan *hardiness* dengan *work engagement*, antara *self-efficacy* dengan *work engagement*, dan antara *hardiness* dengan *work engagement* pada anggota DPRD Kota Surakarta. Peningkatan kualitas aspek *dedication* dan aspek *absorption* akan berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* yang tinggi.

Kata kunci: *hardiness*, *self-efficacy*, *work engagement*

PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari kelompok orang-orang atau kelompok-kelompok tenaga kerja yang

bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya (Munandar, 2011). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya yang mendukung

untuk mencapai tujuan organisasi. Wirawan (2009), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di antara sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (SDM) dianggap penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menjalankan kegiatan (Simamora, 2006).

Karena SDM mempunyai peran yang penting, maka kontribusi atau kinerja dari SDM akan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berbasis *profit* maupun organisasi yang berbasis *non-profit*. Salah satu organisasi *non-profit* berupa lembaga pemerintahan yang sering menjadi sorotan masyarakat akan kinerja anggotanya adalah Dewan Perwakilan Rakyat. Hal ini dikarenakan anggota DPR atau DPRD dipilih langsung oleh masyarakat dalam suatu periode pemilihan umum, sehingga masyarakat menaruh harapan akan kinerja anggota dewan demi kehidupan yang lebih sejahtera.

Kinerja sesungguhnya turut dipengaruhi oleh faktor *personal*. Salah satu faktor *personal* yang dinilai mampu untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi keberhasilan organisasi adalah *work engagement*. *Engagement* mempunyai peranan penting dalam upaya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena *engagement* meliputi aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan secara penuh dalam bekerja serta dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2006).

Seseorang yang *engaged* akan secara emosional mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010). Kahn (1990, dalam Kular, dkk, 2008) juga pernah mengungkapkan bahwa karyawan (SDM) yang *engaged* adalah karyawan (SDM) yang memaknai serta berkontribusi terhadap pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan dengan mengerahkan segenap energi, baik energi fisik, kognitif, maupun emosi. Sumber daya manusia yang *engaged* akan memberikan kontribusi yang maksimal demi terpenuhinya tujuan organisasi.

Besarnya manfaat dari *work engagement* membuatnya menjadi topik penting untuk dikembangkan sehingga diperoleh tingkat *engagement* yang maksimal dengan mempertimbangkan variabel yang dapat mendukung terjadinya *engagement*. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*, yaitu sebagai prediktor *work engagement* (Sukma, 2014) maupun sebagai pendorong *engagement* (Wellins, 2008). Hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* tersebut ditemukan baik pada organisasi *profit* (Putri, 2014) maupun organisasi *non-profit* (Sukma, 2014). Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* yang seseorang miliki akan mendukung tingkat *work engagement*nya.

Selain itu terdapat pula model J-DR di mana dalam bekerja terdapat tuntutan pekerjaan yang

mungkin berlebihan secara fisik, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif sehingga terdapat situasi-situasi yang bahkan dapat menjadi *stressor* negatif. Sehingga seseorang dengan tingkat *engagement* tinggi seharusnya memiliki strategi yang baik dalam menghadapi *job demands* tersebut sehingga tidak berujung *distress* (*stress* yang destruktif). Kepribadian *hardiness* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan individu dalam menghadapi *job demands* yang selanjutnya akan berdampak pada tingkat *engagement*nya.

DASAR TEORI

Work engagement

Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990). Dalam konsepnya Kahn membedakan dua istilah yakni *personal engagement* dan *personal disengagement*. Dalam *personal engagement* individu menikmati dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional di dalam perannya masing-masing. Kahn juga mengungkapkan bahwa *engagement* berhubungan dengan kondisi psikologis ketika bekerja dan menjalankan sistem organisasi.

Macey & Schneider (2008) mengemukakan pendapat lain mengenai *engagement* yakni rasa seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) mendefinisikan

Work engagement sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Untuk meramalkan suatu keadaan *engaged*, Wellins (2008) tim peneliti dari DDI (Development Dimensions International) merumuskan tiga penggerak *engagement* antara lain: karakteristik *personal* individu (berupa kedekatan dengan pekerjaan, penerimaan diri terhadap organisasi, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, orientasi terhadap penghargaan dan efikasi diri); kepemimpinan; dan strategi dan sistem organisasi (misalnya promosi jabatan, manajemen kinerja, tunjangan dan kompensasi, pengembangan diri, dan pengembangan karir).

Self-efficacy

Bandura (1977) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih cepat menghentikan tugas yang nyata-nyata tidak dapat diselesaikan dibandingkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Sebaliknya, orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih suka mengalokasikan waktu dan usahanya untuk tugas yang mereka tahu dapat diselesaikan (Bandura dalam Baron & Byrne, 2004).

Kreitner dan Kinicki (2003) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu yang muncul secara lambat-laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, dan bahasa. Lebih lanjut Luthans & Stajkovic (2000) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Baron & Byrne (2004) mengatakan bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan bahwa individu mampu mengerjakan tugas, mencapai sebuah tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Alwisol (2009) pun mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Myers (dalam Suseno, 2009) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah perasaan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya kompeten dan efektif dalam melakukan tugas.

Hardiness

Sukmono (2009) mendefinisikan *hardiness* sebagai suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola *stress*. *Hardiness* merupakan tipe kepribadian yang penting dalam perlawanan terhadap *stress*. Dalam Kreitner & Kinicki (2005) disebutkan pula bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan untuk secara sudut

pandang atau secara keprilakuan mengubah *stressor* negatif menjadi tantangan positif.

Menurut Kobasa (1979) kepribadian *hardiness* adalah suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi *stress* dan mengurangi efek negatif dari *stress* yang dihadapi.

Individu dengan kepribadian *hardiness* mempunyai keinginan hidup dan komitmen terhadap pekerjaan yang tinggi, pengendalian emosi yang besar, dan lebih terbuka terhadap perubahan juga terhadap tantangan hidup. Mereka cenderung menginterpretasikan *stress* dan pengalaman pahit sebagai aspek yang wajar, serta merupakan bagian dari kehidupan yang keseluruhannya menarik dan bermanfaat (Bartone, 2006).

Maddi dkk. (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009) mengemukakan bahwa secara khusus kepribadian *hardiness* mengubah dua komponen penilaian, yakni mengurangi ancaman dan meningkatkan satu harapan untuk mencapai kesuksesan. Kedua mekanisme ini, lebih lanjut, diindikasikan dapat mengurangi jumlah tekanan psikologis dan berkontribusi pada kesejahteraan psikologis individu jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah anggota DPRD Kota Surakarta Periode 2014-2019 yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini merupakan

penelitian populasi sehingga setiap anggota dari populasi merupakan sampel.

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala *work engagement*, skala *self-efficacy* dan skala *hardiness*. Ketiga alat ukur tersebut berpedoman pada skala Likert. Skala *work engagement* pada penelitian ini menggunakan adaptasi dan modifikasi *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) oleh Putri (2014). UWES terdiri dari 17 pernyataan *favorable* yang disusun berdasarkan aspek *work engagement* oleh Schaufeli, dkk. (2002) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (lihat Tabel. 1).

Tabel 1. Distribusi Pernyataan Skala *Work engagement*

| Aspek | Distribusi Pernyataan | Jumlah |
|-------------------|-----------------------|--------|
| <i>Vigor</i> | 1, 4, 8, 12, 15, 17 | 6 |
| <i>Dedication</i> | 2, 5, 7, 10, 13 | 5 |
| <i>Absorption</i> | 3, 6, 9, 11, 14, 16 | 6 |
| Jumlah | 17 | 17 |

Variabel *self-efficacy* pada penelitian ini dingkap menggunakan adaptasi dan modifikasi Skala *Self-efficacy* Putri (2014) terdiri dari 30 aitem yang disusun berdasarkan aspek *self-efficacy* Bandura (1977). Aspek tersebut antara lain; *magnitude*, *generality* dan *strenght* (lihat Tabel.2).

Tabel 2. Distribusi Pernyataan Skala *Self-efficacy*

| Aspek | Distribusi Pernyataan | | Jumlah |
|-------------------|-----------------------|--------------------|--------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| <i>Magnitude</i> | 1,7,13,19,25 | 6,12,18,24,30 | 10 |
| <i>Generality</i> | 2,8,14,20,26 | 5,11,17,23,29 | 10 |
| <i>Strenght</i> | 3,9,15,21,27 | 4,10,16,22,28 | 10 |
| Jumlah | 15 | 15 | 30 |

Sedangkan *hardiness* pada penelitian ini diukur menggunakan adaptasi dan modifikasi Skala *Hardiness: How much stress can you survive?* Kobasa (1984). Skala ini terdiri dari 12 aitem yang disusun dengan menggunakan aspek *hardiness* oleh Kobasa (1979) yaitu kontrol, komitmen dan tantangan.

Tabel 3. Distribusi Pernyataan Skala *Hardiness*

| Aspek | Distribusi Pernyataan | | Jumlah |
|-------------------|-----------------------|--------------------|--------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| <i>Control</i> | 1, 7 | 2, 8 | 4 |
| <i>Commitment</i> | 3, 9 | 4, 10 | 4 |
| <i>Challenge</i> | 5, 11 | 6, 12 | 4 |
| Jumlah | 6 | 6 | 12 |

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis tersebut dilakukan setelah melalui uji pra syarat berupa uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS Versi 22.0.

HASIL- HASIL

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 3,066 dengan nilai signifikansi

residual regresi sebesar 0,057 ($p > 0,05$) sehingga *self-efficacy* dan *hardiness* secara bersama-sama tidak memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Nilai koefisien korelasi antara variabel *self-efficacy* dengan *work engagement* menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,276 dengan $p > 0,05$ yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*.

Nilai koefisien korelasi antara variabel *hardiness* dengan *work engagement* menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,108 dengan $p > 0,05$ yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *work engagement*.

Hasil perhitungan *one-way ANOVA* menunjukkan bahwa pada variabel *work engagement* terdapat perbedaan rata-rata skor penelitian khususnya aspek *dedication* dan *absorption*.

Tidak terdapat perbedaan tingkat *work engagement* antara responden laki-laki dan responden perempuan, $t_{hitung} = 0,872 (< t_{tabel} 2,081)$.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *hardiness* dengan *work engagement* pada anggota DPRD Kota Surakarta ini mendapatkan hasil nilai

signifikansi ($p-value$) 0,057. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan $p-value > 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,066, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,18, sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$. Nilai koefisien korelasi ganda (R) yang didapat adalah sebesar 0,361. Maka tidak terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *hardiness* dengan *work engagement*. Variabel *self-efficacy* dan *hardiness* secara bersama-sama tidak memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengkaji *engagement* pada organisasi *non-profit* bahkan pada organisasi atau lembaga pemerintahan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2014) yang melihat faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil, Sukma (2014) dengan penelitiannya mengenai salah satu prediktor *work engagement* di Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Cukai (KPPB X) di Kota Medan, atau penelitian Wulandari & Gustomo (2011) mengenai analisis pengaruh *total returns* terhadap tingkat *engagement* dosen Institut Teknologi Bandung. Penelitian-penelitian tersebut menemukan hasil yang mendukung teori mengenai *work engagement* pada organisasi *non-profit*.

Tujuan penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui hubungan antara variabel yang mungkin mendorong *engagement* (*self-efficacy* dan *hardiness*) dengan *work engagement* pada organisasi/lembaga pemerintahan, yakni DPRD

Kota Surakarta. Secara teoritik, terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *hardiness* dengan *work engagement*. *Self-efficacy* merupakan salah satu *psychological capital* yang dapat mendorong *engagement*, sedangkan *hardiness* merupakan antitesis dari *job-demands*, yang diyakini dapat mendukung tingkat *work engagement*.

Hasil kategorisasi variabel *work engagement* diketahui bahwa terdapat 80% anggota DPRD Kota Surakarta yang memiliki tingkat *work engagement* dengan kategori sedang. Sisanya, terdapat 11% pada kategori tinggi dan 9% pada kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar anggota DPRD Kota Surakarta memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Pada penelitian ini salah satu asumsi yang melatarbelakangi penelitian adalah terdapat kontribusi dari tanggung jawab moral yang dipersepsikan terhadap *work engagement* pada anggota DPRD Kota Surakarta, namun hanya 11% dari responden yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi. Sehingga berdasarkan hasil ini, maka asumsi peneliti mengenai tanggung jawab moral anggota DPRD Kota Surakarta belum bisa dikatakan mendukung tingkat *work engagement* anggotanya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa anggota DPRD Kota Surakarta diketahui bahwa mereka cenderung membicarakan atau menceritakan keunggulan partai politik masing-masing di samping

mengungkapkan bagaimana peran serta mereka dalam memberikan kontribusi pada rakyat melalui perannya sebagai 'wakil rakyat'. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *engagement* yang tinggi terhadap organisasinya, sebagaimana karakteristik individu yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi oleh Right Management (2009) yaitu kebanggaan terhadap pekerjaan atau organisasi mereka dan kemauan untuk membicarakan hal-hal positif mengenai pekerjaan atau organisasi tersebut. Akan tetapi, berdasarkan hal tersebut terdapat dua macam sasaran *engagement* anggota DPRD Kota Surakarta yaitu terhadap DPRD Kota Surakarta dan terhadap partai politik. Hal ini dapat saja berdampak pada tingkat *engagement* karena terdapat pembagian peran yang mengakibatkan fokus *engagement* menjadi terbagi-bagi.

Engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong. Beberapa peneliti telah merumuskan faktor-faktor yang dapat mendorong *engagement*, salah satunya seperti yang dirumuskan oleh Wellins (2008). Pendorong *engagement* menurut Wellins (2008) di antaranya adalah; karakteristik *personal* individu; kepemimpinan; dan strategi dan sistem organisasi.

Salah satu faktor pendorong *engagement* adalah karakteristik *personal* individu. Karakteristik ini salah satunya dapat berupa kedekatan dengan pekerjaan. Pada penelitian ini responden merupakan anggota DPRD Kota

Surakarta yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Baik latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan maupun tingkat ekonomi, namun mereka sama-sama berkecimpung di dunia politik sehingga kedekatan dengan pekerjaan sebagai salah satu pendorong *engagement* dipengaruhi oleh seberapa jauh responden menjalankan perannya di bidang politik baik sebelum maupun saat menjadi anggota dewan.

Faktor lainnya yang turut mendorong *engagement* yaitu strategi dan sistem organisasi. Strategi dan sistem organisasi yang mendorong *engagement* diantaranya berupa pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai seperti promosi jabatan, manajemen kinerja, tunjangan dan kompensasi pegawai, pelatihan untuk pengembangan kemampuan pegawai, dan pengembangan karir yang jelas.

DPRD Kota Surakarta sudah dengan baik dalam memfasilitasi tunjangan dan kompensasi anggotanya, namun tidak terdapat promosi jabatan pada DPRD Kota Surakarta khususnya dalam satu periode (5 tahun). Struktur organisasi berlaku untuk satu periode diatur berdasarkan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta No.01/2014 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta khususnya pada Bab XI Pasal 40. Sedangkan pergantian anggota hanya terjadi pada kasus luar biasa dan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada DPRD Kota Surakarta juga tidak terdapat

penilaian kinerja walaupun banyak pihak mengeluhkan kurang maksimalnya kinerja anggota dewan. Penilaian kinerja secara tidak langsung hanya dilihat berdasarkan seberapa banyak Produk Legislasi Daerah (Prolegda) yang dihasilkan sehingga takaran kinerja hanya berdasarkan tercapai atau belum tercapainya Prolegda tersebut. Penilaian kinerja selanjutnya juga akan berhubungan dengan pengembangan anggota maupun pengembangan karir.

Umumnya pada suatu organisasi pengembangan karir merupakan suatu pendekatan terhadap sumber daya manusia dan untuk pengembangan organisasi sebagai cara yang efektif untuk mengetahui pengembangan organisasi. Lee (2005) mengungkapkan bahwa melalui pengembangan karir akan diketahui bagaimana kinerja organisasi dan individu secara bersama-sama. Malayu (2000) mengungkapkan bahwa pengembangan karir merupakan tujuan utama seorang pegawai ketika memulai untuk bekerja di sebuah organisasi. Hal tersebut menyebabkan baik organisasi swasta maupun pemerintahan memiliki program pengembangan karir terhadap pegawainya. Misalnya pada pegawai di Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Cukai terdapat beberapa upaya pengembangan pegawai, salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea Cukai (Bea Cukai Kediri, 2015).

Hasil penelitian Handayani (2014)

memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif persepsi pengembangan karir terhadap *work engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir maka akan semakin tinggi tingkat *work engagement* pada pegawai (Handayani, 2014). Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Namun di DPRD Kota Surakarta, khususnya pada Anggota DPRD Kota Surakarta, tidak terdapat program pengembangan karir ataupun kegiatan pengembangan diri yang biasanya bertujuan untuk memberikan motivasi.

Selain dua faktor pendorong *engagement* berupa karakteristik *personal* individu dan keorganisasian, faktor lainnya yang dapat mendorong *engagement* adalah kepemimpinan. Pemimpin yang *engaged* dengan organisasinya menghasilkan anggota yang *engaged* pula dengan organisasinya. Pada DPRD Kota Surakarta, setiap anggota dewan tidak bertanggung jawab kepada pimpinan, namun pada masyarakat. Pimpinan tidak dapat membuat anggotanya (anggota dewan) kembali terpilih pada periode berikutnya, namun masyarakat lah yang memilih mereka untuk dapat menjabat kembali atau tidak. Hal ini membuat tingkat *engagement* pimpinan tidak dapat dijadikan tolak ukur pada *engagement* anggota DPRD Kota Surakarta.

Kontribusi aspek penyusun *work engagement* juga mempunyai peranan penting pada penelitian ini. Pada kategorisasi responden

penelitian berdasarkan aspek dari variabel *work engagement* ditemukan bahwa terdapat perbedaan rata-rata skor penelitian khususnya pada aspek *dedication* dan *absorption*. Hal ini menunjukkan bahwa semangat responden untuk berkontribusi maksimal (*vigor*) tidak diimbangi dengan perasaan terikat (*dedication*) dan aksi yang berupa konsentrasi serta keseriusan penuh anggota DPRD Kota Surakarta terhadap jabatannya (*absorption*).

Hasil uji korelasi parsial antara variabel *self-efficacy* dengan *work engagement* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,276 dengan nilai signifikansi (*p-value*) 0,073 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* pada organisasi *non-profit*, misalnya pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Cukai atau Dinas Pendidikan Karo, terdapat promosi karir yang jelas. Sehingga energi behavioral (dari *engagement*) yang ditampakkan mempunyai tujuan tidak hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik (bekerja dengan baik) demi kesuksesan organisasi, namun terdapat kesempatan promosi karir (*reward*) bagi anggota yang dapat bekerja dengan baik. Hal ini berbeda dengan kasus *engagement* pada DPRD Kota Surakarta. *Self-efficacy* yang dimiliki tidak memengaruhi *work engagement* karena tidak ada tuntutan untuk melakukan pengembangan diri sebagaimana

pada organisasi lainnya. Selain itu pada DPRD Kota Surakarta tidak terdapat kenaikan jabatan sebagai *reward* terhadap kinerja yang baik dan pertanggungjawaban yang dilakukan bukan terhadap pimpinannya melainkan terhadap masyarakat. Akibatnya anggota DPRD tidak berkeharusan menunjukkan kinerja yang baik di depan pimpinannya demi memperoleh *reward* melainkan menampilkan kinerja yang baik di depan masyarakat untuk dapat terpilih kembalinya mereka di periode berikutnya.

Pada model *summary*, koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,130. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan *self-efficacy* dan *hardiness* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pada penelitian ini sebesar 13%, sisanya sebanyak 87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya, sumbangan yang diberikan kedua variabel bebas sangat kecil, yaitu kurang dari 50%. Sementara itu, sumbangan efektif *self-efficacy* terhadap *work engagement* adalah sebesar 10,49%. Sedangkan sumbangan efektif *hardiness* terhadap *work engagement* adalah sebesar 2,50%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel *work engagement* dibandingkan dengan variabel *hardiness*.

Lebih dominannya pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* ini sepertinya disebabkan oleh hubungan langsung *self-efficacy* sebagai *psychological capital* yang

dapat mempengaruhi *work engagement* (Surbakti, 2013) sekaligus juga dapat menjadi prediktor *work engagement*, sebagaimana yang ditemukan pada penelitian Sukma (2014). Selain itu, *self-efficacy* memungkinkan seseorang untuk melakukan evaluasi terhadap kemampuan yang ia miliki untuk sukses dalam melaksanakan tugasnya, hal ini akan sejalan dengan energi behavioral pada *engagement*. Salah satu energi behavioral pada seseorang yang *engaged* ditampakkan dalam bentuk memperkaya kemampuan yang dimiliki sehingga sejalan dengan tujuan organisasi dan hal ini akan berjalan dengan sangat baik apabila orang tersebut memiliki *self-efficacy* yang baik. Sehingga kegiatan mengembangkan kemampuan dilakukan berdasarkan evaluasi mengenai kemampuan yang ia miliki.

Self-efficacy merupakan salah satu karakteristik *personal* yang dapat meningkatkan *engagement*. Sekilas anggota dewan berkemungkinan besar memiliki *self-efficacy* yang cukup karena selain menjabat sebagai anggota dewan, mereka juga mempunyai tanggung jawab sebagai kader partai politik, anggota fraksi, anggota komisi, perwakilan masyarakat, sekaligus memiliki pekerjaan lain di luar ranah politik (misalnya pengusaha). Akan tetapi pada penelitian ini *self-efficacy* yang dimiliki responden tidak berhubungan secara signifikan dengan *work engagement*. Hal ini disebabkan meskipun *self-efficacy* merupakan salah satu penggerak *engagement*, namun penelitian ini tidak mampu menjamin

apakah *self-efficacy* sejalan dengan energi behavioral dari *work engagement*. Aktualisasi aspek *work engagement* berupa *dedication* dan *absorption* yang sekaligus merupakan energi behavioral ditemukan kurang maksimal pada pembahasan sebelumnya. Terdapat kemungkinan *self-efficacy* responden diterapkan pada bidang lain diluar jabatannya sebagai anggota dewan, misalnya pada posisinya sebagai kader partai politik ataupun pekerjaan lain di luar politik yang mempunyai jenjang karir dan masa kerja atau masa bakti yang lebih lama.

Hasil uji korelasi parsial juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,108 dengan signifikansi (*p-value*) 0,491 > 0,05.

Belum terdapat penelitian yang menemukan hubungan antara *hardiness* dengan *work engagement* secara langsung, sehingga hubungan antara *hardiness* dengan *work engagement* pada penelitian ini diasumsikan terjadi secara tidak langsung. Hubungan kedua variabel tersebut dijelaskan pada model J-DR di mana dalam bekerja terdapat tuntutan pekerjaan yang mungkin berlebihan secara fisik, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif sehingga terdapat situasi-situasi yang bahkan dapat menjadi *stressor* negatif. Sehingga seseorang dengan tingkat *engagement* tinggi seharusnya memiliki strategi yang baik dalam menghadapi

job demands tersebut sehingga tidak berujung *distress* (*stress* yang destruktif). Kepribadian *hardiness* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan individu dalam menghadapi *job demands*. Menurut Kobasa (1979) kepribadian *hardiness* adalah suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi *stress* dan mengurangi efek negatif dari *stress* yang dihadapi. Sehingga memiliki kepribadian *hardiness* akan memberikan dampak positif dalam menghadapi *distress*.

Berdasarkan penjelasan tersebut *job demands* berupa *distress* mungkin saja merupakan variabel moderat yang harus disertakan untuk mendapatkan hubungan antara *hardiness* dengan *work engagement*. Selain *distress*, dampak *job demands* (tuntutan pekerjaan) pada level yang lebih tinggi akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* ini memengaruhi tingkat *work engagement* karena terjadi tindakan penarikan diri. Anggota DPRD Kota Surakarta tidak bertanggungjawab terhadap pimpinan melainkan terhadap masyarakat yang telah memilihnya dalam pemilihan umum sehingga meskipun mereka memiliki banyak tuntutan pekerjaan yang bisa saja mengakibatkan *distress*, hal tersebut tidak akan membuat mereka menarik diri atau meninggalkan tanggung jawab dan jabatannya karena merasa bertanggung jawab langsung terhadap masyarakat yang diwakilinya.

Analisis tambahan mengenai tingkat *work engagement* ditinjau dari jenis kelamin juga dilakukan pada penelitian ini. Berdasarkan kategorisasi anggota DPRD Kota Surakarta yang berjenis kelamin laki-laki dengan yang berjenis kelamin perempuan pada variabel *work engagement*, dapat diketahui bahwa sebanyak 8,33% anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, 83,33% memiliki tingkat *work engagement* sedang, dan 8,33% memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Kemudian untuk kategori anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin perempuan, 25% memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, 62,5% memiliki tingkat *work engagement* sedang, dan 12,5% memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Sehingga untuk masing-masing kategori, yakni anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin laki-laki secara umum memiliki tingkat *work engagement* yang sedang, begitu pula pada anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin perempuan yang secara umum memiliki tingkat *work engagement* yang sedang.

Hasil *output* data didapatkan nilai signifikansi (Sig 2-tailed) adalah 0,388. Nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,388 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin laki-laki dan anggota DPRD Kota Surakarta berjenis kelamin perempuan pada variabel *work*

engagement. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Ferguson (2006) yang menemukan bahwa laki-laki memiliki *engagement* yang lebih daripada perempuan.

Pada penelitian Ferguson (2006) ditemukan bahwa laki-laki memiliki *engagement* yang lebih tinggi dikarenakan perannya sebagai kepala keluarga, artinya laki-laki mempunyai tuntutan untuk menjaga keamanan finansial keluarga sehingga promosi (kenaikan jabatan) menjadi faktor yang mendukung laki-laki untuk lebih *engaged* terhadap pekerjaannya sedangkan pada wanita tuntutan tersebut lebih sedikit sehingga tingkat *engagement* pada perempuan lebih rendah daripada pada laki-laki. Berbeda dengan hal tersebut, pada penelitian ini baik laki-laki maupun perempuan tidak mempunyai tuntutan yang berlebihan secara finansial.

Subjek penelitian yang merupakan anggota DPRD Kota Surakarta rata-rata mempunyai pekerjaan lainnya juga selama menjabat sebagai anggota dewan. Hal ini mungkin mengakibatkan hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Ferguson (2006) di mana pada penelitian ini kategorisasi tingkat *work engagement* pada laki-laki tidak lebih tinggi daripada tingkat *work engagement* pada perempuan. Baik laki-laki maupun perempuan mempunyai tingkat *work engagement* yang sedang.

PENUTUP

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 3,066 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *hardiness* secara bersama-sama tidak memiliki hubungan dengan *work engagement*. Nilai $R^2 = 0.130$ atau 13% menunjukkan minimnya sumbangan *self-efficacy* dan *hardiness* secara bersama-sama dengan *work engagement*, di mana 10,49% berasal dari *self-efficacy* sedangkan sekitar 2,50% lainnya merupakan sumbangan dari *hardiness*. Uji korelasi parsial antara *self-efficacy* dengan *work engagement* didapatkan nilai $r_{x1y} = 0,276$, ($p > 0,05$) dan uji korelasi parsial antara *hardiness* dengan *work engagement* didapatkan nilai $r_{x2y} = 0,108$ ($p > 0,05$). Analisis tambahan dengan menganalisis perbedaan masing-masing aspek dari variabel *work engagement* menunjukkan terdapat perbedaan signifikan rata-rata skor penelitian dari aspek *dedication* dan *absorption*.

Berdasarkan hasil di atas, pada DPRD Kota Surakarta diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan *work engagement* anggotanya, terutama pada aspek *dedication* dan *absorption*, sehingga kontribusi dan kinerja yang diberikan menjadi lebih maksimal.

Penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian di ranah politik, diharapkan lebih cermat dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian, utamanya bagi topik penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dikarenakan sasaran *engagement*

pada anggota DPRD Kota Surakarta lebih dari satu yang menyebabkan terbaginya fokus *engagement*, maka penelitian mengenai perbedaan tingkat *engagement* berdasarkan sasaran *engagement* akan memberikan gambaran mengenai tingkat *engagement* yang sebenarnya pada anggota dewan. Selain itu teknis distribusi alat ukur juga harus diperhitungkan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan data yang akurat pada penelitian kuantitatif. Metode penelitian kualitatif dapat menjadi alternatif metode penelitian yang lebih mampu mengungkap data penelitian dengan mengurangi probabilitas akan terjadinya *faking good* pada penelitian psikologi di ranah politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM 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*, 187-200.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence *Hardiness*? *Military Psychology*, 131-148.
- Bea Cukai Kediri. (2015). *Bea Cukai Kediri*. Dipetik Oktober 17, 2015, dari Bea Cukai Kediri Web site: <http://www.beacukai-kediri.com>
- Handayani, R. (2014). Pengaruh Persepsi pengembangan Karir Terhadap *Work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of *Personal Engagement* and

- Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into *Hardiness*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- _____. (1984). How Much Stress Can You Survive. *American Health Magazine*, 64-77.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Mc Graw Hill.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (t.thn.). *Employee Engagement: A Literature Review. Working Paper Series*. Kingston University.
- Lee, Y.H. (2005). Needs Assessment for Career Development Programs in the Taiwan Power Company (TPC). *Dissertation: Texas A&M University*.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (2000). Provide Recognition for Performance Improvement. Dalam E. A. (Ed), *Handbook of Principles of Organization Behavior* (hal. 166-180). Oxford: Blackwell Publishers.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology (I)*, 3-30.
- Malayu S.P., Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Bussiness and Management*, 5(12), 89-96.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Putri, V. P. (2014). Hubungan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students, a cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 464-481.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009, October). *Hardiness Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals*. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 35(Special Issue), 48-56.
- Sukma, N. (2014). *Self-efficacy* Sebagai Prediktor *Work engagement* di Kantor Pelayanan & Pengawasan Bea Cukai X (KPPBC X) Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sukmono, R. J. (2009). *Training meditasi "NSR": Natural Stress Reduction*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suseno, M. N. (2009, Juni). Pengaruh Pelatihan Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 1(1), 93-106.
- Wagner, R., & Harter, J. (2011). *The Elements of Great Managing*. New York: Gallup Press.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2008). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International (DDI) Inc.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, P., & Gustomo, A. (2011). Analisis Pengaruh Total Returns terhadap Tingkat *Engagement* Dosen Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 10(3).