

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU YANG MEMILIKI SERTIFIKASI DI SMPN KECAMATAN NGANJUK

Angga Sasmito Nugroho

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: angganugroho@mhs.unesa.ac.id

Siti Ina Savira

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: sitisavira@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian adalah guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk yang berjumlah 154 guru. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi sebesar $r = 0,480$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel efikasi diri dengan *work engagement*. Semakin tinggi tingkat efikasi diri guru maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh guru sertifikasi.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Efikasi Diri, Guru.

Abstract

The study aims to determine the relationship between self efficacy with work engagement of junior high school certified teachers in Nganjuk sub-district. This study uses a correlational quantitative research method. The subject of the study are 154 certified teachers of junior high school in Nganjuk sub-district. The research instrument used in the study was the scale of self-efficacy scale and work engagement scale. Data analysis used in this study is product moment correlation. The result of this study indicate a correlation $r = 0,480$ with significance level of 0,000 ($p < 0,05$), meaning that there is a moderate positive relationship between self efficacy and work engagement. The increase of self efficacy will tend to be followed by the increase of work engagement.

Keywords: *Work Engagement*, *Self-efficacy*, *Teacher*.

PENDAHULUAN

Work engagement merupakan salah satu faktor psikologis yang penting bagi individu yang berkaitan dengan pekerjaan. *Work engagement* digambarkan dalam sebuah konsep yang menggambarkan individu memiliki semangat (*vigor*), fokus (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*). Berkaitan dengan pekerjaan, individu yang memiliki *work engagement* yang baik dalam pekerjaannya, individu tersebut akan mengekspresikan diri secara positif baik fisik, kognitif, maupun emosional selama bekerja. *Work engagement* ini dapat terjadi dalam banyak bidang profesi. Salah satunya adalah profesi guru.

Guru merupakan salah satu profesi yang perlu dihargai, karena membutuhkan kualitas pelayanan dalam pekerjaannya. Salah satu cara agar guru merasa terikat dengan pekerjaan mereka adalah dengan cara mereka diapresiasi (Hedger, 2007). Tidak adanya pengakuan ataupun penghargaan terhadap guru akan menyebabkan seseorang merasa tidak betah atau tidak nyaman, oleh karena itu pengakuan dan penghargaan merupakan faktor penting bagi guru untuk meningkatkan *work engagement* (Saks, 2006). Salah satu bentuk penghargaan kepada guru adalah sertifikasi. Dengan sertifikasi diharapkan bahwa kualitas kompetensi guru akan semakin meningkat yang

pada akhirnya nanti akan berdampak pada peningkatan kualitas dalam pendidikan. Menurut Man & Hadi (2015) seseorang dapat meningkatkan *work engagement* apabila diberikan kompensasi. Kompensasi itu dapat berupa pemberian kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan insentif. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa tunjangan profesi akan meningkatkan *work engagement* pada seseorang.

Sertifikasi guru tidak semata-mata menghilangkan berbagai permasalahan yang dialami guru. Dalam melaksanakan pekerjaannya guru memiliki lima kegiatan pokok yang diantaranya adalah membuat rancangan pembelajaran, melaksanakan rancangan pembelajaran yang telah dibuat, memberikan penilaian terhadap hasil pembelajaran, mengarahkan, membimbing dan melatih peserta didik, serta guru sertifikasi juga harus melaksanakan tugas tambahan.

Selain itu dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa guru sertifikasi di kecamatan Nganjuk memiliki permasalahan yang berkaitan dengan *work engagement*, di antaranya adalah guru bersertifikasi di kecamatan Nganjuk perlu menambah jam mengajar disekolah lain karena tidak bisa memenuhi jam mengajar disekolah asal. Guru bersertifikasi juga tidak sepenuhnya membuat RPP sendiri, mereka dalam hal ini

meminta bantuan rekan seprofesinya dengan cara berbagi *file*. Selain itu, guru bersertifikasi di kecamatan Nganjuk menyatakan pernah tidak menghadiri rapat atau mengajar dikelas ketika mereka dalam keadaan jenuh dengan pekerjaannya, serta guru merasa ketika bekerja waktu berjalan sangat lama.

Menurut Bakker (2010) terdapat tiga aspek *work engagement* antara lain *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada aspek *vigor* ditandai dari temuan di lapangan bahwa guru mayoritas membuat RPP dengan bantuan teman. Pada aspek *dedication* dapat terlihat dari temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa beberapa dari mereka ketika jenuh pernah tidak menghadiri rapat atau tidak mengajar dikelas ketika suasana emosionalnya kurang baik. Pada aspek *absorption* ditunjukkan bahwa guru tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang diemban, dan merasa waktu terasa lama ketika bekerja.

Seseorang dianggap memiliki *work engagement* apabila terdapat *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (perasaan senang) pada dirinya. *Vigor* ditandai dengan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental selama bekerja, kemauan untuk berusaha dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* diartikan sebagai perasaan yang antusias, bangga, inspiratif, dan penuh tantangan. Sementara *absorption* dicirikan dengan konsentrasi penuh dan perasaan senang akan pekerjaannya sehingga waktu dirasakan berjalan dengan cepat (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2001). Menurut Bakker (2010) *work engagement* penting bagi guru dalam dunia pendidikan, hal ini disebabkan guru yang memiliki *work engagement* yang baik akan mudah menularkan hal positif kepada siswa, misalnya ketika guru antusias di depan kelas, antusiasme ini dapat menular kepada peserta didik.

METODE

Pendekatan penelitian pada kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Azwar (2007) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang lebih mengutamakan analisis data yang berupa angka dan selanjutnya akan diolah dengan motoda statistika. Uji hipotesis dilakukan pada pendekatan kuantitatif sebagai tujuan utama untuk mengetahui apakah hipotesis awal diterima atau ditolak setelah dilakukan penelitian. (Azwar, 2007). Populasi dalam penelitian ini sejumlah 249 guru yang telah memiliki sertifikasi di SMPN kecamatan Nganjuk. Sedangkan subjek dalam penelitian ini sejumlah 154 guru yang telah memiliki sertifikasi di SMPN kecamatan Nganjuk, setelah dihitung dengan menggunakan rumus dan metode Slovin (Tejada & Punzalan, 2012). Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner disusun berdasarkan skala efikasi diri dan skala *work engagement*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Persyaratan analisis statistik parametrik yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada subjek sejumlah 154 guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk, yang kemudian telah diolah dengan bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows* didapatkan hasil berupa *descriptive statistics* sebagai berikut:

Tabel 1 *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagemen</i>	154	40	80	66,44	6,402
Efikasi Diri	154	42	66	54,50	5,108

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata 66,44, nilai tertinggi 80 dan nilai terendah sebesar 40. Variabel efikasi diri mendapatkan nilai rata-rata 54,50 nilai tertinggi sebesar 66 dan nilai terendah sebesar 42. Standar deviasi pada variabel *work engagement* mendapatkan sebesar 6,402 dan pada variabel efikasi diri, standar deviasi yang didapatkan adalah sebesar 5,108. Rentang skor dari efikasi diri yang tertinggi adalah 68 dan yang terendah adalah 17. Sedangkan rentang skor *work engagement* tertinggi adalah 84 dan terendah adalah 21. Kemudian penulis melakukan uji normalitas, hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel penelitian dengan menggunakan *Kolomogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,063	Data berdistribusi normal
Efikasi Diri	0,053	Data berdistribusi normal

Hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,063, dan variabel efikasi diri memiliki nilai signifikansi sebesar 0,053. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* dan efikasi diri memiliki data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Setelah itu penulis melakukan uji linieritas. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui antara variabel satu dengan variabel lain yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows*. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,000	Linear
Efikasi Diri	0,000	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variabel efikasi diri dan *work engagement* memiliki hubungan yang linear. Kemudian penulis melakukan uji hipotesis berupa uji korelasi *product moment*. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hasil dari pengukuran data yang

memiliki asumsi parametrik. Uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan IBM SPSS *Statistic 24 for windows*. Berikut merupakan hasil dari korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4 Hasil Korelasi Product Moment Correlations

		Efikasi Diri	Work Engagement
Efikasi Diri	Pearson	1	,480**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,000
Work Engagement	N	154	154
	Pearson	,480**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	154	154

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, didapatkan uji hipotesis sebesar 0,480 dengan rentang koefisien korelasi antara 0,40-0,599 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel efikasi diri dengan *work engagement*. Nilai signifikansi yang didapatkan yaitu sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis tersebut adalah terdapat hubungan yang cukup kuat antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara efikasi diri dengan *work engagement* sebesar 0,480. Hasil tersebut menurut Wibowo (2012) tergolong dalam kategori sedang atau cukup kuat yang dapat menunjukkan bahwa *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk dapat dibentuk oleh adanya efikasi diri.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel efikasi diri dengan *work engagement* bersifat positif, yang menunjukkan hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* bersifat searah. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa ketika efikasi diri mengalami peningkatan, maka *work engagement* juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketika efikasi diri mengalami penurunan, maka *work engagement* juga akan menurun.

Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan *work engagement* yang tinggi selain *entrepreneur* dan perawat, karena pekerjaan tersebut memerlukan kualitas dalam pelayanan sebagai modal utamanya (Schaufeli & Salanova, 2011). Untuk mencapai kualitas yang dapat dikatakan baik, guru harus mengoptimalkan kemampuan diri secara positif dan dapat memotivasi diri terhadap pekerjaannya, sehingga guru dapat tetap terikat dengan pekerjaannya atau disebut dengan *work engagement*. *Work engagement* yang baik akan membuat guru untuk

berusaha memiliki semangat dalam pekerjaannya dan merasa terikat serta memiliki perasaan termotivasi di dalam pekerjaannya (Roberts & Davenport, 2002). *Work engagement* merupakan keadaan dari individu yang dicirikan dengan memiliki pemenuhan diri, berfikir yang positif dan perasaan termotivasi terhadap apa yang dialami selama pekerjaannya yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Bakker & Demerouti (2008) menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources*, *saliences of job resources*, dan *personal resources*. Berdasarkan penelitian Pranazhira & Anggraini (2011) *personal resources* terdapat pada setiap individu, yang bertugas sebagai memberi dukungan positif dan perasaan gembira kepada individu untuk membantu mengontrol diri yang akan mempengaruhi dalam lingkungan pekerjaan. *Personal resources* terdapat beberapa tipikal salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri menurut Bandura (1997) digambarkan sebagai penentu bagaimana orang merasa yakin terhadap kemampuannya, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku dalam kesehariannya.

Efikasi diri memiliki peranan penting dalam pekerjaan guru yang berkaitan dengan *work engagement*. Menurut Bandura (1997) efikasi diri penting bagi individu karena dapat dijadikan sebagai motivator bagi individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan. Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan yang menuntut.

Guru yang memiliki sertifikasi memiliki kecenderungan *work engagement* lebih tinggi bila dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikasi. Salah satu alasan guru sertifikasi dapat meningkatkan *work engagement* adalah karena guru merasa diapresiasi. Menurut Hedger (2007) ketika guru diapresiasi mereka akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Saks (2006) yang menyatakan bahwa penghargaan atau pengakuan kepada individu merupakan faktor penting untuk meningkatkan *work engagement*. Salah satu bentuk penghargaan kepada guru adalah sertifikasi. Adanya sertifikasi guru merasa lebih dihargai akan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan *work engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara efikasi diri dengan *work engagement* adalah sebesar 0,480 dengan kriteria cukup kuat. Hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti suasana ketika penelitian, maupun karakteristik populasi dalam menjawab atau merespon kuesioner. Selain itu, terdapat faktor lain yang juga yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Faktor tersebut antara lain *optimism* dan *organization based self esteem*. Faktor yang pertama adalah *optimism*. Menurut Myers (2002) *optimism* dapat dikatakan sebagai pendekatan yang positif dalam hidup. Guru yang optimis akan percaya bahwa individu akan mengalami hasil yang baik dalam pekerjaan. Faktor yang kedua adalah *organization based self esteem*, yaitu individu dapat meningkatkan kebutuhan harga diri mereka dengan cara berpartisipasi lebih dalam perannya pada suatu organisasi (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham

1989). Guru yang memiliki *organization based self esteem* merasa yakin bahwa dirinya dapat berkontribusi dan menginspirasi dalam lembaga tempatnya bekerja.

Pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. Hasil penelitian ini juga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk bersifat positif. Semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi pula *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data uji liner dengan bantuan SPSS 24 for windows dapat diketahui bahwa hasil variabel efikasi diri dan *work engagement* adalah $p > 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansi memiliki nilai lebih kecil atau kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula *work engagement* yang terjadi pada guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi guru sertifikasi untuk meningkatkan efikasi diri. Diharapkan guru yang bersertifikasi dapat membuat dan menerapkan kegiatan yang tepat baik dalam hal mengatur waktu, pemahaman akan pekerjaan yang diemban, dan memiliki sifat optimis dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam lingkungan sekolah sehingga dapat meningkatkan *work engagement* pada guru bersertifikasi.

2. Bagi Pihak Sekolah

Bagi pihak sekolah yang bersangkutan diharapkan mampu membantu guru dalam proses pelaksanaan pekerjaannya. Pihak sekolah diharapkan dapat memberikan fasilitas kepada guru, baik dalam merencanakan pembelajaran, mencapai jatah jam mengajar per minggu, menilai dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu, pihak sekolah juga dapat memberi fasilitas kepada guru yang belum mendapatkan sertifikasi, agar dibantu untuk segera mendapatkan sertifikasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan hanya membahas sebatas perihal variabel efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Work engagement* tidak hanya didorong oleh *personal resources* (efikasi diri, *optimism*, *organization based self esteem*) tetapi masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti

job demands, *job resources*, dan *salience of job resources*. Oleh sebab itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Hedger, A. (2007). Five ways to strengthen your engagement and retentions strategies. *Workforce Management*, 86 (8), 31-37.
- Pranazhira, R. & Anggraini S. (2017). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan work engagement karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8 (1), 60-74.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Psikologi Industri dan Organisasi*. 2 (2), 90-99.
- Myers, David. (2002). *Social psychology 7th edition*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings L.L., & Dunham, R.B. (1989). Organization-based self esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32 (3), 622-648.
- Roberts, R.D., Davenport, O.T. (2002). Job engagement: why it's important and how to improve it. *Journal of Employment Relation Today*, 29 (3), 2-29.
- Saks, A. M. (2006). Antecedent and consequences of employee engagement. *Jurnal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2001). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: on how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology*, 20 (1), 39-46.
- Tejada, J.J. & Punzala, J. R. B. (2012). The misuse of Slovin formula. *The Philippine Statistician*, 61 (1), 129-136.
- Wibowo, A.E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.