

LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Ringkasan penelitian berisi: (i) latar belakang penelitian, (ii) tujuan penelitian, (iii) tahapan metode penelitian, (iv) luaran yang ditargetkan, (v) uraian TKT penelitian yang ditargetkan serta (vi) hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tahun pelaksanaan penelitian.

RINGKASAN

Latar belakang.

Work engagement penting dimiliki oleh setiap orang yang bekerja untuk organisasi, karena merupakan faktor pendorong bergeraknya organisasi dalam mencapai tujuannya. *work engagement* memiliki pengaruh terhadap performansi, baik individu ataupun organisasi [1]. Ketika terikat dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih menikmati, sehingga lebih efektif dan produktif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia, dan antusias terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan *work engagement* rendah cenderung tidak membantu organisasi dalam pencapaian target [2]. Karyawan tersebut cenderung memiliki energi rendah dan kurang bersemangat ketika bekerja, sehingga beranggapan bahwa pekerjaannya bukanlah hal yang menantang.

Beberapa penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa permasalahan *work engagement* menjadi isu yang cukup serius di Indonesia. Menurut laporan Aon Hewitt's 2013 Trends in Asia Pacific Employee Engagement, terdapat kecenderungan statis dan menurun di Asia Pasifik, pada level 58 persen. Dari sebelas negara yang dilaporkan, hanya enam negara yang menunjukkan perbaikan. Indonesia sendiri hanya mampu mencapai perbaikan lima persen pada tahun 2012 [3]. Hal ini tentu saja perlu mendapat perhatian lebih mengingat efektifitas dan produktivitas kerja organisasi sangat ditentukan oleh peran karyawannya.

Beberapa faktor ditengarai memengaruhi *work engagement*, baik yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun faktor eksternal. Posisi *work engagement* menjadi sangat dinamis jika dikaitkan dengan variabel lainnya, sehingga perlu dikaji lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh faktor-faktor signifikan yang memengaruhi *work engagement* pada organisasi bisnis kuliner. Melalui penelitian ini dilakukan identifikasi penentu *work engagement* sehingga dalam jangka panjang mampu memberikan modal bagi organisasi maupun karyawan yang bekerja di dalamnya untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Tujuan khusus yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah terujinya model faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*. Adapun faktor yang akan diuji perannya adalah *Workplace well-being*, *Perceived Organizational Support*, Efikasi diri dan Kepuasan kerja. Selain itu, juga akan diuji instrumen berupa skala untuk memastikan alat tersebut valid dan reliabel.

Tahapan metode penelitian:

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang dilakukan dalam satu periode waktu. Tahap awal dimulai dari memastikan rancangan penelitian termasuk instrumentasi. Setelah instrumen divalidasi, kemudian dilakukan pengambilan data lapangan dan diakhiri dengan analisis data keseluruhan. Subjek penelitian yang akan berpartisipasi adalah karyawan tetap dari Waroeng Spesial Sambal "SS" Yogyakarta. Instrumen yang digunakan adalah skala *Work engagement*, skala *Workplace well-being*, skala *Perceived Organizational Support*, skala Efikasi diri dan skala Kepuasan kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier dengan metode Backward, dan analisis regresi berganda melalui bantuan program SPSS.

Luaran penelitian. Luaran yang ditargetkan adalah artikel ilmiah dalam jurnal terakreditasi Sinta 3 (wajib) dan artikel ilmiah dalam jurnal terakreditasi Sinta 3 (tambahan).

TKT. Penelitian ini merupakan penelitian dasar yang berada dalam TKT 3. Setelah dilakukan penelitian, diharapkan akan diperoleh hasil berupa terujinya faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* pada karyawan.

Hasil penelitian

Secara ringkas dipaparkan berikut ini:

A. Penelitian Induk (utama)

1. Melalui analisis kelayakan model regresi, ditemukan bahwa *perceived organizational support* (POS) tidak layak masuk ke dalam model, yang artinya dianggap tidak mampu memprediksi *work engagement*.
2. Model regresi yang dianggap layak memprediksi *work engagement* adalah model yang melibatkan efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja.
3. Sumbangan ketiga variabel secara simultan sebesar 41%, sedangkan secara parsial masing-masing adalah efikasi diri sebesar $0,159 \times 0,371 \times 100\% = 5,89\%$ dan *workplace well-being* sebesar $0,605 \times 0,640 \times 100\% = 38,72\%$

B. Penelitian parsial (tesis mahasiswa)

1. *Perceived organizational support* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement*, yakni dengan nilai $F = 12.501$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Besaran nilai $R = 0.407$ dan R square sebesar $0,166$ menunjukkan sumbangan efektif *perceived organizational support* dan efikasi diri terhadap *work engagement* sebesar 16.6% .
2. Secara terpisah, *perceived organizational support* menyumbang $5,9\%$ terhadap *work engagement*, sedangkan efikasi diri menyumbang $10,5\%$ terhadap *work engagement*,
3. Secara keseluruhan sumbangan POS dan efikasi diri sangat kecil, artinya pada karyawan resto masih banyak faktor lain yang memengaruhi *work engagement*.

Kata kunci maksimal 5 kata kunci. Gunakan tanda baca titik koma (;) sebagai pemisah dan ditulis sesuai urutan abjad.

Kata kunci : efikasi diri; kepuasan kerja; *perceived organizational support*; *work engagement*; *workplace well-being*.

Hasil pelaksanaan penelitian berisi: (i) kemajuan pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian, (ii) data yang diperoleh, (iii) hasil analisis data yang telah dilakukan, (iv) pembahasan hasil penelitian, serta (v) luaran yang telah didapatkan. Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. **Penyajian data** dan **hasil penelitian** dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta **pembahasan hasil penelitian** didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN

Selama periode penelitian, dilakukan dua penelitian, yakni penelitian induk dan penelitian parsial yang merupakan tesis mahasiswa. Penelitian utama menggunakan

variabel *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, Efikasi diri, *Workplace well-being* dan Kepuasan kerja. Penelitian parsial tidak menyertakan variabel *Workplace well-being* dan Kepuasan kerja.

A. Penelitian utama

Subjek penelitian utama dan parsial menggunakan subjek yang sama, dan distribusi instrumen dilakukan dalam waktu bersamaan. Jumlah subjek pada penelitian utama adalah 128 orang, karena menggugurkan satu orang responden yang tidak lengkap mengisi skala.

1. Uji coba skala

Skala yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri dari skala *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, Efikasi diri, *Workplace well-being* dan Kepuasan kerja, yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Hasil analisis item pada skala uji coba menunjukkan informasi koefisien reliabilitas sebagai berikut:

- a. Koefisien reliabilitas skala *Work Engagement* sebesar $rtt = 0,917$
- b. Koefisien reliabilitas skala *Perceived Organizational Support* sebesar $rtt = 0,887$
- c. Koefisien reliabilitas skala Efikasi diri sebesar $rtt = 0,923$
- d. Koefisien reliabilitas skala *Workplace well-being* sebesar $rtt = 0,903$
- e. Koefisien reliabilitas skala Kepuasan kerja sebesar $rtt = 0,928$

Berdasarkan koefisien reliabilitas masing-masing skala, diketahui bahwa skala tersebut dapat digunakan lebih lanjut karena memiliki item-item yang diperoleh berkualitas baik.

2. Pengambilan data penelitian dan analisis data

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan mendistribusikan semua skala yang telah ditata ulang kepada responden. Jumlah skala yang memenuhi syarat untuk dianalisis sebanyak 128 buah skala. Skala yang siap dianalisis berasal dari responden beberapa cabang Waroeng SS, yaitu cabang Perumnas CC, Pandega, Gedong Kuning, Monjali, Samirano, Concat Timur, Kledokan dan Jakal KM 8. Semua cabang berada di wilayah kota Yogyakarta, Bantul dan Sleman.

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan metode *backward*. Metode ini pada prinsipnya sama dengan metode lainnya dalam regresi, namun yang membedakan adalah pada metode ini yang akan memilih model adalah prosedur. Prosedur akan memilih model terbaik yang akan dianalisis. Hal ini agak berbeda dengan metode *enter*, yang membiarkan peneliti menentukan modelnya[4].

Menurut metode ini, model regresi yang baik adalah jika model tersebut memiliki nilai S^2 , CP Mallows, PRESS, AIC, BIC, SBC yang kecil sedangkan R^2 dan *Adjusted R*² yang besar. Di dalam metode ini termasuk proses pengujian asumsi yang berlaku pada analisis regresi. Berikut adalah langkah-langkah analisis yang dilakukan.

- a. Memasukkan semua variabel ke dalam model dengan metode *enter*, yang menghasilkan informasi seperti berikut ini:

Tabel 1. Analisis regresi metode *backward*

<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	KK, WWB, ED, POS	.	Enter
2	.	POS	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq ,100$).
3	.	KK	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq ,100$).

Setelah semua model dimasukkan, tahap berikutnya variabel yang menghasilkan probabilitas $F > probability F to remove$ dikeluarkan dari model. Dari proses tersebut dihasilkan tiga model regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan indikator

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	0.657	0.431	0.413	4.49290	389.539	0.615	5.000	403.799
2	0.657	0.431	0.418	4.47505	387.556	0.605	3.017	398.965
3	0.653	0.426	0.417	4.47766	386.734	0.602	2.154	395.290

Tabel tersebut menunjukkan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mencari model terbaik. Sebelum melakukan pemilihan, dilakukan pengecekan dengan uji overall dan dihasilkan model regresi melalui metode backward seperti di bawah ini:

Tabel 3. Anova analisis regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1883.475	4	470.869	23.326	.000 ^a
Residual	2482.892	123	20.186		
Total	4366.367	127			
Regression	1883.138	3	627.713	31.345	.000 ^b
Residual	2483.229	124	20.026		
Total	4366.367	127			
Regression	1860.188	2	930.094	46.390	.000 ^c
Residual	2506.179	125	20.049		
Total	4366.367	127			

Seperti telah ditunjukkan pada tabel sebelumnya, terdapat tiga model regresi yaitu:

Model 1 : konstan, KK, WWB, ED, POS

Model 2 : konstan, KK, WWB, ED

Model 3 : konstan, WWB, ED

Model tersebut terlebih dahulu akan diuji apakah memenuhi syarat kelayakan atau tidak. Prosesnya adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis untuk model regresi (overall)

- H0 : Model 1 tidak layak digunakan $\beta_i = 0, i 0,1,2,3,4$
 Model 2 tidak layak digunakan $\beta_i = 0, i 0,1,2,3$
 Model 3 tidak layak digunakan $\beta_i = 0, i 0,1,2$

H1 : Model 1 layak digunakan $\beta_i \neq 0, i 0,1,2,3,4$
 Model 2 layak digunakan $\beta_i \neq 0, i 0,1,2,3$
 Model 3 layak digunakan $\beta_i \neq 0, i 0,1,2$
- Tingkat signifikansi $\alpha = 5 \%$
- Statistik uji
 Model 1 sig. = 0,000
 Model 2 sig. = 0,000
 Model 3 sig. = 0,000
- Daerah kritik
 H0 ditolak jika sig. $< \alpha$

5. Kesimpulan: karena ketiga model memiliki nilai sig. = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dengan kata lain H1 diterima sehingga ketiga model tersebut layak untuk digunakan.

Selanjutnya berdasarkan output dari tabel 2 di atas, diperoleh informasi bahwa model 2 adalah model yang direkomendasikan karena memenuhi syarat kriteria, sedangkan model 1 dan 3 tidak direkomendasikan. Berikutnya dilakukan uji parsial untuk masing-masing variabel pada model 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien persamaan Analisa Regresi metode *Backward*

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.439	3.940		3.919	0.000
	POS	0.011	0.086	0.011	0.129	0.897
	ED	0.165	0.082	0.157	2.012	0.046
	WWB	1.019	0.137	0.601	7.449	0.000
	KK	-0.032	0.031	-0.083	-1.061	0.291
2	(Constant)	15.452	3.923		3.939	0.000
	ED	0.167	0.080	0.159	2.082	0.039
	WWB	1.025	0.129	0.605	7.958	0.000
	KK	-0.031	0.029	-0.080	-1.071	0.286
3	(Constant)	14.928	3.895		3.833	0.000
	ED	0.146	0.078	0.138	1.874	0.063
	WWB	0.992	0.125	0.585	7.929	0.000

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh koefisien masing-masing model dan membentuk persamaan sebagai berikut :

Model 1

$$\hat{y} = 15,439 + 0,011POS + 0,165ED + 1,019WWB - 0,032KK$$

Model 2

$$\hat{y} = 15,452 + 0,167ED + 1,025WWB - 0,031KK$$

Model 3

$$\hat{y} = 14,928 + 0,146ED + 0,992WWB$$

Uji parsial

a. Uji hipotesis β_1 (parameter untuk ED)

1. H0 : $\beta_1 = 0$ (tidak layak masuk model)

H1 : $\beta_1 \neq 0$ (layak masuk model)

2. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

3. Statistik uji

Sig. = 0,039

4. Daerah kritik

H0 ditolak jika sig. < $\alpha = 0,05$

5. Kesimpulan

Nilai sig. = 0,039 yang berarti kurang dari $\alpha = 0,05$ maka H0 ditolak, sehingga ED layak masuk model.

b. Uji hipotesis β_2 (parameter untuk WWB)

1. H0 : $\beta_2 = 0$ (tidak layak masuk model)

H1 : $\beta_2 \neq 0$ (layak masuk model)

2. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

3. Statistik uji
Sig. = 0,00
 4. Daerah kritik
H0 ditolak jika sig. < $\alpha = 0,05$
 5. Kesimpulan
Nilai sig. = 0,000 yang berarti kurang dari $\alpha = 0,05$ maka H0 ditolak, sehingga WWB layak masuk model.
- c. Uji hipotesis β_3 (parameter untuk KK)
1. H0 : $\beta_3 = 0$ (tidak layak masuk model)
H1 : $\beta_3 \neq 0$ (layak masuk model)
 2. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
 3. Statistik uji
Sig. = 0,286
 4. Daerah kritik
H0 ditolak jika sig. < $\alpha = 0,05$
 5. Kesimpulan
Nilai sig. = 0,286 yang berarti lebih dari $\alpha = 0,05$ maka H0 diterima, sehingga KK tidak layak masuk model.

Menurut uji hipotesis KK tidak layak masuk dalam model, namun dalam perbandingan model, diketahui bahwa dalam model 2 mengandung variabel KK, sehingga variabel ini tetap dimasukkan ke dalam model terbaik. Selanjutnya berdasarkan kriteria pemilihan model dan uji parsial, diperoleh model regresi yang memuat variabel ED, WWB, KK dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{y} = 15,452 + 0,167X_1 + 1,025X_2 - 0,031X_3$$

dengan

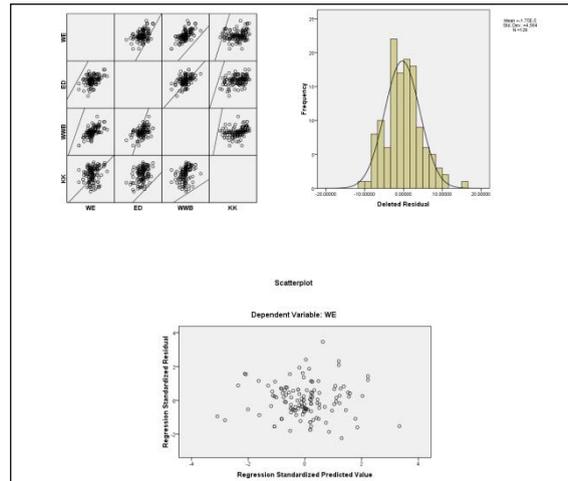
- X_1 : ED
 X_2 : WWB
 X_3 : KK

Interpretasi persamaan regresi :

- a. Estimasi WE dipengaruhi oleh variabel ED, WWB, KK
- b. Setiap penambahan satu satuan ED maka estimasi WE akan bertambah 0,167 tanpa memperhatikan variabel lainnya.
- c. Setiap penambahan satu satuan WWB maka estimasi WE akan bertambah 1,025 tanpa memperhatikan variabel lainnya.
- d. Setiap penambahan satu satuan KK maka estimasi WE akan berkurang 0,031 tanpa memperhatikan variabel lainnya

Analisis residual

Analisis ini dilakukan setelah mendapatkan model terbaik, dengan memeriksa asumsi dasar yang berlaku pada analisis regresi. Dalam hal ini syarat asumsi yang akan dilihat adalah linieritas, normalitas, homoskedastisitas, multikolinieritas. Asumsi tersebut akan dilihat berdasarkan visual yang ditampilkan sebagai berikut:

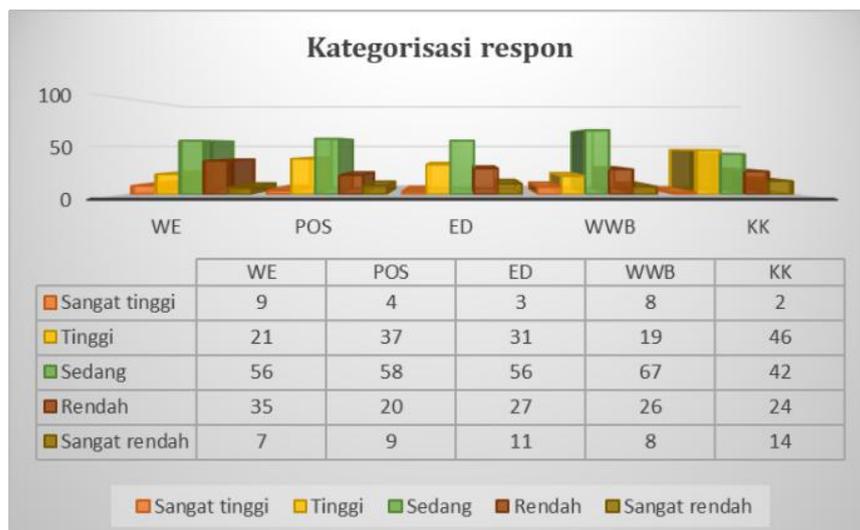


Gambar 1. Analisis Residual

Ada tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Diketahui bahwa untuk variabel ED, WWB dan KK masing-masing adalah 1,265; 1,260; 1,210 (semua nilainya < 10), sedangkan *Tolerance* untuk variabel ED, WWB dan KK masing-masing adalah : 0,791; 0,794; 0,826 (semua > 0,1). Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas, dan berdasarkan semua nilai yang diperoleh, maka disimpulkan bahwa asumsi dalam regresi terpenuhi.

Kategorisasi

Berdasarkan data deskriptif dari responden, diperoleh gambaran respon untuk masing-masing variabel, yakni *work engagement*, *perceived organizational support*, efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja. Variabel POS tetap diikutkan dalam melihat respon yang diperoleh. Gambaran deskriptif dapat dilihat seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Deskripsi respon subjek

Pembahasan

Jika dilihat dari hasil kategorisasi, nampak subjek atau responden memiliki *work engagement* sedang ke arah rendah, POS dalam kategori sedang ke arah tinggi, efikasi diri sedang ke arah tinggi dan *workplace well-being* dalam taraf sedang ke arah rendah.

Kepuasan kerja didominasi katagori tinggi dan sedang. Hasil ini sejalan dengan dugaan pada saat observasi awal bahwa *work engagement* karyawan ada kecendungan rendah. Salah satu hasil yang menarik adalah kepuasan kerja karyawan menunjukkan pada taraf tinggi.

Melalui analisis metode *backward*, diketahui bahwa model terbaik adalah model regresi tanpa POS, artinya bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tidak mampu atau tidak memberikan kontribusi dalam mendorong munculnya *work engagement*.

Hasil analisis keseluruhan menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri, *workplace well-being*, kepuasan kerja terhadap *work engagement* secara simultan ditunjukkan dengan $F = 31,345$ ($p < 0,001$). Sumbangan ketiga variabel secara bersama-sama sebesar 41%. Secara parsial, diketahui pengaruh efikasi diri terhadap *work engagement* sebesar $r = 0,371$ ($p < 0,001$). Pengaruh *workplace well-being* terhadap *work engagement* sebesar $r = 0,640$ ($p < 0,001$) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* adalah sebesar $r = 0,185$ ($p < 0,05$). Melihat angka koefisien yang tidak begitu besar, diketahui bahwa sumbangan yang dapat dihitung adalah efikasi diri sebesar $0,159 \times 0,371 \times 100\% = 5,89\%$ dan *workplace well-being* sebesar $0,605 \times 0,640 \times 100\% = 38,72\%$

Efikasi diri, *workplace well-being* serta kepuasan kerja mampu memprediksi *work engagement* karyawan meskipun dengan kekuatan cukup, tidak optimal. Karyawan merasa yakin mampu melakukan tugas, dapat menentukan strategi untuk melaksanakannya. Di sisi lain karyawan merasakan suasana positif dalam pekerjaan, dapat berelasi dengan semua unsur dalam organisasi sehingga dengan mudah akan bersatu dengan pekerjaan. Karyawan juga bersedia mencurahkan semangat dan pengorbanannya untuk organisasi. Tidak perlu ada dukungan formal organisasi dalam bentuk apapun karena rasa sejahtera dan keyakinan diri sudah cukup untuk mendorong munculnya keterikatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [5][6][7][8].

Efikasi diri, *workplace well-being* dan kepuasan kerja menjadi faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan resto selama masa pandemi. Faktor yang paling banyak berkontribusi dalam membangun *work engagement* adalah *workplace well-being*. Karyawan terdorong untuk mengikatkan diri kepada pekerjaan dan organisasi karena ada kesejahteraan yang dirasakan selama bekerja. Karyawan tidak membutuhkan dukungan dari organisasi, tetapi justru rasa sejahtera yang dirasakan yang menjadi dominan. Melalui rasa sejahtera berarti mencukupkan kebutuhan psikologis, sehingga akan mendorong untuk menjadikan dirinya sebagai bagian dari organisasi.

B. Penelitian parsial (menjadi tema tesis mahasiswa)

Alur proses penelitian parsial mengikuti prosedur penelitian tesis mahasiswa. Hasil pengumpulan data dipisahkan menurut tujuannya. Penelitian parsial bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* dan Efikasi diri terhadap *Work Engagement*. Berikut adalah paparan hasil penelitian tersebut.

1. Uji coba skala

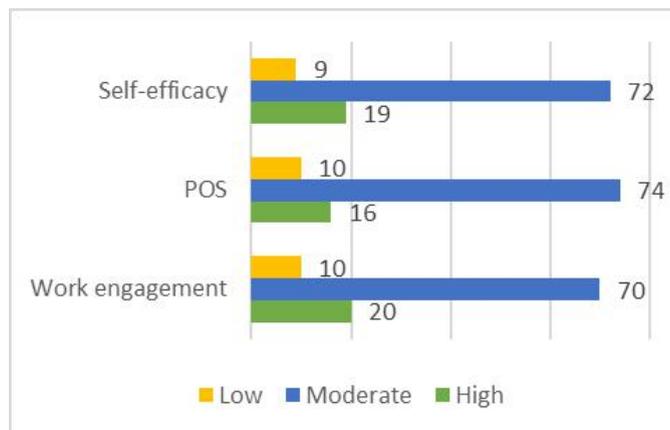
Uji coba skala dikenakan pada 49 orang karyawan tetap Waroeng Spesial Sambal “SS”. Hasil uji coba menunjukkan koefisien reliabilitas masing-masing skala sebagai berikut:

- a. Koefisien reliabilitas skala Work Engagement sebesar $r_{tt} = 0,917$
- b. Koefisien reliabilitas skala Persepsi Dukungan Organisasi sebesar $r_{tt} = 0,887$
- c. Koefisien reliabilitas skala Efikasi diri sebesar $r_{tt} = 0,923$

Berdasarkan hasil analisis item, diperoleh informasi bahwa dari ketiga instrumen tersebut semua item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data berikutnya. Pengambilan data tahap dua dilakukan dengan mendistribusikan 137 buah

skala, tetapi yang dapat dianalisis sebanyak 129 skala. Dengan demikian jumlah responden yang diikutsertakan dalam analisis data adalah 129 orang. Lokasi pengambilan data kedua meliputi Waroeng Spesial Sambal “SS” cabang Perumnas CC, Pandega, Gedong Kuning, Monjali, Samirono, Concat Timur, Kledokan dan Jakal KM 8. Jumlah cabang yang digunakan untuk penelitian mengikuti ketentuan dari perusahaan, mengingat karakteristik usaha makanan harus selalu beroperasi sehingga dikhawatirkan mengganggu proses bisnis.

Data yang diperoleh dari lapangan kemudian dianalisis, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi sebagai uji prasyarat. Tahap pertama yang dilakukan adalah menyusun deskripsi untuk menggambarkan respon subjek terkait data variabel yang digunakan. Data tersebut berbentuk skor dan yang digunakan adalah skor hipotetik. Setelah dilakukan analisis, diperoleh hasil kategorisasi seperti dalam gambar berikut:



Gambar 3. Kategorisasi respon subjek

2. Uji asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas. Uji asumsi ditujukan agar persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z) pada dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,075 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji linieritas yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *F linearity* sebesar 15,127 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada variabel *work engagement* dengan *perceived organizational support*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear. Hal serupa ditunjukkan pada variabel *work engagement* dengan efikasi diri. Ditemukan bahwa nilai *F Linearity* sebesar 21,332 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* dengan efikasi diri memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel sebesar 0,846 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,183 ($< 10,00$). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji terhadap hipotesis mayor (uji F simultan) dan uji hipotesis minor (parsial). Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, yaitu *perceived organizational support* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement*, yakni dengan nilai $F = 12.501$ dengan nilai

signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Besaran nilai $R = 0.407$ dan R square sebesar 0,166 menunjukkan sumbangan efektif *perceived organizational support* dan efikasi diri terhadap *work engagement* sebesar 16.6%.

Pada uji hipotesis minor ditemukan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai t sebesar 3,274 dengan signifikansi $p = 0.001$ ($p < 0.05$) dan variabel efikasi diri memiliki nilai t sebesar 2,189 dengan signifikansi $p = 0.030$ ($p < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* dan efikasi diri secara terpisah memengaruhi *work engagement*.

Penghitungan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas dilakukan dengan melihat nilai *beta* dan nilai *zero-order* dengan rumus $SE = \beta \times \text{zero-order} \times 100\%$. Berdasarkan rumus tersebut maka penghitungan sumbangan efektifnya adalah sebagai berikut:

Efikasi diri

$$\begin{aligned} SE &= \beta \times \text{zero-order} \times 100\% \\ &= 0.290 \times 0.366 \times 100\% \\ &= 0.10614 \times 100\% \\ &= 10.6\% \end{aligned}$$

Perceived organizational support.

$$\begin{aligned} SE &= \beta \times \text{zero-order} \times 100\% \\ &= 0.194 \times 0.308 \times 100\% \\ &= 0.059725 \times 100\% \\ &= 5.9\% \end{aligned}$$

4. Pembahasan

Pemaparan hasil di atas mengindikasikan beberapa hal. Respon subjek terhadap ketiga variabel berbeda dengan hasil pada waktu dilakukan wawancara awal. *Work engagement* yang pada waktu awal diduga rendah, ternyata berada dalam kategori sedang. Beberapa kemungkinan dapat terjadi misalnya pada proses wawancara masih belum lengkap, atau pada saat pengambilan data respon subjek kurang sungguh-sungguh.

Kontribusi efikasi diri lebih dominan daripada dukungan organisasi yang dirasakan. Situasi organisasi mendukung karyawan untuk merasakan kenyamanan. Kebutuhan yang harus dipenuhi adalah rasa percaya diri dalam menghadapi situasi. Jika rasa percaya diri muncul, individu tidak mudah menyerah dan selalu ingin bekerja keras. Situasi ini akan mendorong karyawan lebih terikat secara emosional terhadap organisasi.

Pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan, meskipun kecil, tetapi juga memiliki kontribusi. Sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi memengaruhi keterlibatan kerja [9]. Dukungan organisasi yang dirasakan, termasuk kategori sumber daya pekerjaan. Adanya dukungan dari organisasi dapat membuat karyawan lebih rileks dan mengurangi ketegangan dalam mencapai tuntutan kerja. Karyawan mampu mengekspresikan diri saat bekerja.

Dukungan yang diterima atau dirasakan karyawan pada hakikatnya merupakan bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi karyawannya. Organisasi peduli dan memikirkan kesejahteraan karyawannya. Persepsi ini mencerminkan keyakinan bahwa organisasi memiliki niat untuk menghargai upaya yang diberikan oleh karyawannya; organisasi menghargai kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memperhatikan kesejahteraannya [10].

Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa ada dukungan organisasi yang cukup besar bagi karyawan. Organisasi melakukan program pengembangan diri dan memberikan upah di atas upah minimum. Salah satu penghargaan yang diberikan adalah perayaan hari besar keagamaan, pengajian rutin, pembekalan rutin yang dapat menciptakan rasa

memiliki. Manfaat ini berdampak pada ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, sehingga banyak karyawan yang merasa nyaman bekerja di tempat tersebut. Namun berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri masih memegang peranan yang lebih signifikan.

[11] mengemukakan bahwa hubungan yang terbentuk antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Organisasi menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan sehingga karyawan mendapatkan keuntungan. Dengan demikian, karyawan akan berpikir bahwa apa yang diberikan oleh perusahaan sangat besar, sehingga mereka berkewajiban untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* ini sejalan dengan penelitian [12].

Kontribusi minimal dari dukungan organisasi yang dirasakan dan efikasi diri menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang memengaruhi keterlibatan kerja. Misalnya karakteristik pekerjaan, penghargaan, keadilan prosedural, keadilan distributif, kontrol atas pekerjaan, bantuan dari atasan, akses informasi, iklim organisasi, inovasi, dan penghargaan [13]. Kontribusi lainnya muncul dari sumber daya pribadi seperti harga diri, efikasi diri, *locus of control*, dan kemampuan mengendalikan emosi [14][15]. Penelitian [6] menemukan bahwa variabel lain dapat memediasi, seperti tuntutan keluarga, tuntutan pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Melalui model rantai ini, efikasi diri dapat memprediksi munculnya *work engagement*.

Selain data di atas, efikasi diri secara terpisah berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian [8]. Efikasi diri berkorelasi positif dengan kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa mampu atau percaya diri untuk melakukan suatu pekerjaan dapat menciptakan keterikatan pada pekerjaannya. [16] mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri individu maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan terhadap kemampuannya dalam bekerja dan mencapai kesuksesan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa *personal resources* yang terdiri dari *self-efficacy* secara langsung memengaruhi *work engagement*. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam melakukan dan menyelesaikan tugasnya, lebih aktif, mau, dan mampu memecahkan tantangan atau kesulitan dalam pekerjaannya.

[18] mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri akan menganggap dirinya mampu bekerja secara optimal. Karyawan tidak merasa takut dan cemas untuk melakukan pekerjaan berat. Percaya diri merupakan modal awal seseorang dalam berkreasi. Individu menikmati pekerjaan, bahkan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit. Individu juga mampu tetap bertahan meskipun pekerjaannya membutuhkan banyak waktu untuk berpikir.

Karyawan yang memiliki efikasi diri cenderung menganggap bahwa pekerjaan yang menuntut atau pekerjaan yang membutuhkan banyak energi merupakan tantangan bagi mereka. Karyawan akan mendapatkan kepercayaan diri dan ketahanan mental untuk mencegah risiko stres dan depresi dari pekerjaannya.

Organisasi memiliki peran penting dalam mewujudkan perilaku tersebut. Penggagas konsep *self-efficacy*, Bandura, mengungkapkan bahwa keyakinan seseorang dapat mempengaruhi perilaku yang akan dijalaninya, usaha yang dikeluarkan dalam bekerja, ketahanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, atau karena kegagalan dalam bekerja [19]. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan keyakinan yang kuat untuk bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi. Dengan demikian, beban kerja yang sesuai, dorongan kuat dari atasan, atau program pelatihan yang mendukung karyawan di tempat kerja dapat membantu mengembangkan efikasi diri.

Salah satu dimensi penting dalam efikasi diri adalah penyesuaian, yang ternyata menjadi perbedaan antara karyawan yang terlibat dan yang tidak. Penyesuaian ini terjadi ketika karyawan mengevaluasi pekerjaannya. Evaluasi ini akan mendorong munculnya *work engagement* [20]. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengevaluasi

pekerjaannya dengan meninjau sejauh mana karyawan merasa percaya diri dan mampu untuk terus melakukan pekerjaannya.

Status luaran berisi **identitas** dan **status ketercapaian setiap luaran wajib** dan **luaran tambahan** (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan **bukti kemajuan** ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta **lampirkan bukti dokumen** ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan.

STATUS LUARAN

1. Luarannya wajib : jurnal Sinta 3 (Jurnal IPTEKS)

Status: proses review. Bukti terlampir pada fitur luaran

2. Luarannya tambahan : jurnal Sinta 3 (Jurnal ANALITIKA)

Status: submit dan belum ada respon dari pengelola jurnal. Bukti submit terlampir.

Peran Mitra berupa **realisasi kerjasama** dan **kontribusi Mitra** baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan dan Pengembangan). **Bukti pendukung** realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra **dilaporkan** sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. **Lampirkan bukti dokumen** realisasi kerjasama dengan Mitra.

PERAN MITRA

Tidak ada

Kendala Pelaksanaan Penelitian berisi **kesulitan** atau **hambatan** yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk **penjelasan jika** pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian **tidak sesuai** dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN

Selama proses

1. Pengambilan data dilakukan langsung kepada karyawan, karena pihak perusahaan tidak mengizinkan menggunakan GF.

2. Pengambilan data harus langsung dilakukan mahasiswa, tidak boleh diwakilkan. Pada saat harus ambil data, mahasiswa terpapar Covid-19 sehingga menunggu sampai dinyatakan sembuh.

3. Proses analisis data akhir memakan waktu lama karena menggunakan teknik yang tidak biasanya digunakan. Analisis melibatkan pihak ketiga sehingga cukup memakan waktu.

Selama penyelesaian :

Saat ini masih menunggu respon dari pengelola jurnal terkait artikel yang dikirimkan.

Rencana Tindak Lanjut Penelitian berisi uraian rencana tindak lanjut penelitian selanjutnya dengan melihat hasil penelitian yang telah diperoleh. Jika ada target yang belum diselesaikan pada akhir tahun pelaksanaan penelitian, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai tersebut.

RENCANA TINDAK LANJUT PENELITIAN

Merencanakan pembuatan model *work engagement* khas Indonesia, termasuk pelibatan variabel yang bermuatan lokal, kekhasan masyarakat Indonesia. Rencana yang termasuk di dalamnya adalah mencermati kembali instrumen untuk mengukur atribut penelitian ini.

Daftar Pustaka disusun dan ditulis **berdasarkan sistem nomor** sesuai dengan urutan pengutipan. **Hanya pustaka yang disitasi/diacu** pada laporan kemajuan saja yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. P. Leither and A. B. Bakker, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.*, New York: Psychology Press, 2010.
- [2] A. B. Bakker, "An evidence-based model of work engagement," *Current Directions in Psychological Science*, vol. 20, no. 4, pp. 265-269, 2011.
- [3] R. Maurer, "Employee engagement in Asia remains steady as global levels rise," Society for Human Resource Management, 2013.
- [4] M. Sarstedt and E. Mooi, *A concise guide to market research the process, data, and methods using IBM SPSS Statistics.*, 3 ed., Berlin: Springer, 2019.
- [5] C. Consiglio, L. Borgogni and C. D. Tecco, "What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time," *Career Development International*, vol. 21, no. 2, pp. 125-143, 2016.
- [6] X. W. Chan, T. Kalliath, P. Brough, M. O'Driscoll, O. L. Siu and C. Timms, "Self-efficacy and work engagement: test of a chain model," *International Journal of Manpower*, pp. 1-40, 2017.
- [7] A. Ariani and Y. A. Nugroho, "Pengaruh occupational self-efficacy terhadap eork engagement yang dimediasi oleh human resource development climate di PT Oympic Bangun Persada," *Jurnal Manajemen*, vol. 16, no. 2, pp. 167-179, 2019.
- [8] E. S. Chan, S. K. Ho, F. L. Ip and M. Y. Wong, "Self-efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's inclusive education," *SAGE Open*, pp. 1-11, 2020.
- [9] A. B. Bakker and E. Demerouti, "'Towards a model of work engagement'," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209-223, 2008.
- [10] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison and D. Sowa, "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, no. 3, pp. 500-507, 1986.
- [11] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the

- literature," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, p. 698–714, 2002.
- [12] G. S. Man and C. Hadi, "Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 2, no. 2, pp. 90-99, 2013.
- [13] A. B. Bakker, J. J. Hakanen, E. Demerauti and D. Xanthopoulou, "Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high," *Journal of Educational Psychology*, vol. 99, no. 2, pp. 274-284, 2007.
- [14] S. L. Albrecht, *Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2010.
- [15] L. Lorente, M. Salanova, I. M. Martinez and M. Vera, "How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective," *International Journal of Psychology*, vol. 49, no. 3, pp. 200-207, 2014.
- [16] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior*, Harlow: Pearson Education, 2018.
- [17] D. R. Ayu, S. Maarif and A. Sukmawati, "Pengaruh job demands, job resource dan personal resource terhadap work engagement," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, vol. 1, no. 1, pp. 12-22, 2015.
- [18] A. B. Bakker, "Building engagement in the workplace," in *The peak performing organization*, Oxon, Routledge, 2009, pp. 50-72.
- [19] J. Feist and G. J. Feist, *Teori kepribadian*, 7 ed., Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- [20] R. Chaudhary, S. Rangmekar and M. K. Barua, "Engaged versus disengaged: the role of occupational self-efficacy," *Asian Academy of Management Journal*, vol. 18, no. 1, pp. 91-108, 2013.

Lampiran-Lampiran

Bukti luaran wajib dan tambahan (screenshot status submit artikel)

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
6029	10-31	ART	Bashori, Diah Sari	MENAKAR WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SELAMA PANDEMI	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Rebacks

ALL NEW PUBLISHED IGNORED

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
---------------	------	-----	---------	-------	--------	--------

There are currently no rebacks.

Program Pascasarjana Magister Psikologi, Universitas Medan Area



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

USER

You are logged in as...

eritasari

- > My Journals
- > My Profile
- > Log Out



Focus & Scope

Author Guidelines

Publication Ethics

Access Submission

Editorial Team

Reviewers

Contact Us

Visitor Stats

Author Fees

Copyright Notice

Indexing

Retraction

Screening For Plagiarism

PLAGIARISMA

Visit Our Website

00232111

Visit Analitika Stats



Upload File

Library

Submissions

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

Round 1

Round 1 Status

Revisions have been submitted.

Reviewer's Attachments

Search

No Files

Revisions

Search

Upload File

▶	3120-1	Article Text, Rev- Naskah Erita dkk.docx	November 15, 2021	Article Text
---	--------	---	----------------------	-----------------

Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
------	------	------------	---------	--------

No Items



Submissions

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

Round 1

Round 1 Status

Revisions have been submitted.

Reviewer's Attachments

Search

No Files

Revisions

Search

Upload File

▶	3120-1	Article Text, Rev- Naskah Erita dkk.docx	November 15, 2021	Article Text
---	--------	---	----------------------	-----------------

Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
------	------	------------	---------	--------

No Items