

**HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL EFFICACY**Dwi Sri Wakhyuni<sup>1</sup>✉<sup>1</sup> Guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Harapan Umat, Purbalingga, Indonesia**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima 15 September 2016

Disetujui 28 Oktober 2016

Dipublikasikan 1 November 2016

*Keywords:*

Work engagement, Organizational efficacy, Employees.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan work engagement dan organizational efficacy. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah individu (karyawan) PT Yuro Mustika. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 118 individu (karyawan). Teknik sampling yang dipakai yaitu incidental sampling. Data penelitian dihimpun menggunakan skala work engagement dan skala organizational efficacy. Skala organizational efficacy terdiri dari 43 aitem dengan koefisien daya beda aitem sebesar 0,308 sampai dengan 0,687 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,910. Skala work engagement terdiri dari 32 aitem dengan koefisien daya beda aitem antara 0,318 sampai dengan 0,597 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,881. Organizational efficacy individu (karyawan) PT Yuro Mustika berada dalam kategori sedang dengan aspek yang paling berpengaruh adalah sense of mission, future or purpose. Kondisi work engagement individu (karyawan) PT Yuro Mustika berada dalam kategori sedang dengan dimensi yang paling berpengaruh adalah vigor atau energi dan ketahanan mental ketika menghadapi sebuah hambatan dalam bekerja. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan hasil koefisien korelasi sebesar (r<sub>xy</sub>) 0,485 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan nilai koefisien tersebut, hipotesis “ada hubungan work engagement dan organizational efficacy” diterima.

**Abstract**

*This research's purpose is to find out the correlation between work engagement and organizational efficacy. This is a correlational quantitative research with the company employees from PT Yuro Mustika as the population. The number of sample that used in this research is 118 persons. Using incidental technique as the sampling technique, this research data gathered with work engagement scale and organizational efficacy scale. Organizational efficacy scale consists of 43 items with coefficient validity per item in the amount of 0,308 to 0,687 and reliability coefficient in the amount of 0,910. Work engagement scale consists of 32 items with coefficient validity per item in the amount of 0,318 to 0,597 and reliability coefficient in the amount of 0,881. The individual organizational efficacy of the employees in PT Yuro Mustika include in the middle category with the most influences aspect called sense of mission, future or purpose. The individual work engagement condition of the employees in PT Yuro Mustika include in the middle category with the most influences dimension called vigor or energy and mental toughness in facing the working obstacles. The analysis method in this research using correlation technique Product Moment with correlation coefficient result in the number of (r<sub>xy</sub>) 0,479 and the point of significant is 0,000 ( $p < 0,01$ ). Based on the coefficient point above, the hypothesis “there is a correlation between work engagement and organizational efficacy” has been accepted. The higher work engagement the higher organizational efficacy too and so does the opposite, the lower work engagement the lower organizational efficacy.*

© 2016 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:  
Guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Harapan Umat,  
Purbalingga, Indonesia  
Email: Dwisriwakyuni.psy@gmail.com

p-ISSN 2086-0803

e-ISSN 2541-2965

## PENDAHULUAN

PT Yuro Mustika merupakan salah satu perusahaan yang tengah mengalami kesulitan finansial (*financial distress*). Kesulitan finansial yang mengguncang perusahaan berujung pada kebijakan pemutusan hubungan kerja bagi 63 karyawan. Berdasarkan wawancara awal, didapati fenomena bahwa karyawan merasa pesimis akan keberlangsungan hidup perusahaannya. Keyakinan yang terlihat dari hasil studi awal adalah keyakinan terhadap kemampuan organisasi untuk melaksanakan kinerjanya, yang dikenal dengan istilah *organizational efficacy* (McDowell, 2013).

Merujuk pada penjelasan di atas, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui skala sederhana yang diberikan kepada 30 karyawan PT Yuro Mustika pada tanggal 10 Juli 2015. Skala sederhana dengan nilai maksimal 56 dan nilai minimal 14 menghasilkan *mean* empiris yang berada dalam kategori agak rendah dengan nilai 24,77 dan sebanyak 60% individu (karyawan) memiliki *organizational efficacy* rendah. Rendahnya *organizational efficacy* ini dikhawatirkan membuat PT Yuro Mustika kesulitan untuk bangkit dari kondisinya.

Keyakinan atas kemampuan perusahaan untuk melaksanakan kinerjanya secara maksimal berkaitan dengan emosi positif individu terhadap pekerjaannya (Bandura, 1997). Berkaitannya keyakinan individu dengan emosi terlihat dari perilaku kerja individu yang kurang memunculkan emosi positif terhadap pekerjaannya. Kemampuan individu menciptakan emosi positif terhadap pekerjaannya merupakan salah satu cerminan dari tingkat *work engagement* individu. *Work engagement* merupakan kemampuan individu untuk menciptakan perasaan positif, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, secara emosional terikat dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya (Schaufeli, 2012).

Berdasarkan penjelasan di atas, memunculkan dugaan pada peneliti akan keberadaan hubungan *work engagement* dan *organizational efficacy*. Selanjutnya, peneliti bermaksud untuk menguji hubungan antara *work engagement* dan *organizational efficacy* secara ilmiah.

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dalam pengolahan data penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Yuro Mustika sejumlah 358 individu (karyawan) yang memiliki karakteristik yaitu, individu (karyawan) produksi PT Yuro Mustika, masa kerja minimal 3 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling incidental*. *Incidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010). Peneliti melakukan penelitian dengan menganalisis data sampel sejumlah 118 individu (karyawan). Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah 32,96% populasi.

Skala psikologis jenis skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian. Skala yang dimaksud adalah skala *organizational efficacy* dan skala *work engagement*. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *organizational efficacy* dan skala *work engagement*. Skala *organizational efficacy* yang dibentuk berdasarkan aspek *sense of collective capability*, *sense of mission*, *future or purpose*, dan *sense of resilience* mempunyai koefisien uji beda ( $r$ ) berkisar 0,308 sampai dengan 0,687 dan reliabilitas sebesar 0,910. Sedangkan untuk skala *work engagement* yang terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication*,

dan *absorption* memiliki koefisien uji beda ( $r$ ) berkisar 0,318 sampai dengan 0,597 dan reliabilitas sebesar 0,881.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian statistik deskriptif *organizational efficacy* menggunakan bantuan program pengolah data sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Organizational Efficacy*

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Organizational Efficacy</i>	118	76.00	81.00	141.00	116.0424	13.143127
<i>Valid N (listwise)</i>	118					

Hasil penggolongan data *organizational efficacy* dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Gambaran Umum *Organizational Efficacy*

Interval Skor	Kategori	<i>Organizational Efficacy</i>	
		<i>Frequency</i>	%
$140 \leq X$	Sangat Tinggi	0	0
$118 \leq X < 140$	Tinggi	37	31
$97 \leq X < 118$	Sedang	67	56
$76 \leq X < 97$	Rendah	15	13
$X < 76$	Sangat Rendah	0	0
	Jumlah	118	100

Hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh *mean* empiris sebesar 116,0424 yang jika dilihat berdasarkan kategorisasi berada pada interval skor  $97 \leq X < 118$  yang berarti *mean* empiris masuk dalam kategori sedang.

Hasil statistik deskriptif *work engagement* dengan bantuan program pengolah data dalam tabel di bawah ini:

Pengkategorisasian distribusi *work engagement* dilakukan secara manual hingga diperoleh hasil deskriptif *work engagement* individu (karyawan) PT Yuro Mustika sebagai berikut:

Tabel 3. Gambaran Umum *Work Engagement*

Interval Skor	Kategori	<i>Organizational Efficacy</i>	
		<i>Frequency</i>	%
$103 \leq X$	Sangat Tinggi	6	5
$87 \leq X < 103$	Tinggi	25	21
$72 \leq X < 87$	Sedang	83	70
$57 \leq X < 72$	Rendah	4	4
$X < 57$	Sangat Rendah	0	0
	Jumlah	118	100

*Mean* empiris dari hasil statistik deskriptif *work engagement* masuk dalam kategori sedang yaitu interval skor  $72 \leq X < 87$  dengan nilai sebesar 81,533898.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* melalui bantuan program pengolah data. Tabel hasil pengujian hipotesis tersaji sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Work Engagement</i>	<i>Organizational Efficacy</i>
<b>Correlations</b>			
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.479**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	118	118
<i>Organizational Efficacy</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.479**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	118	118

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,485 dengan  $p$  sebesar 0,000. Nilai  $p < 0,01$  membuktikan bahwa hipotesis penelitian “ada hubungan antara *work engagement* dan *organizational efficacy*” diterima.

Secara umum *organizational efficacy* individu (karyawan) PT Yuro Mustika berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 56% dan *mean* empiris sebesar 116,0424. *Mean* empiris yang dihasilkan berada pada interval skor  $97 \leq X < 118$  yang berarti *mean* empiris masuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa sebanyak 56% individu (karyawan) PT Yuro Mustika memiliki keyakinan yang menengah terhadap kemampuan organisasinya (perusahaannya). Keyakinan yang menengah mengartikan bahwa individu (karyawan) memiliki keyakinan yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah terhadap kemampuan perusahaan. Kategori sedang yang terlihat dalam penelitian ini menunjukkan kondisi yang tidak ideal, hal ini diungkapkan karena diharapkan individu (karyawan) memiliki *organizational efficacy* tinggi.

Gambaran *work engagement* secara umum menunjukkan bahwa sebesar 70% individu (karyawan) PT Yuro Mustika memiliki *work engagement* dalam kategori sedang dengan nilai *mean* empiris sebesar 81,533898. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada dalam interval skor  $72 \leq X < 87$  yang berdasarkan tabel kategorisasi 4.10 nilai *mean* empiris berada dalam kategori sedang. Kategori sedang untuk *work engagement* mengartikan bahwa individu (karyawan)

memiliki keterikatan yang menengah dengan pekerjaannya. Keterikatan yang menengah berarti bahwa individu (karyawan) memiliki keterikatan yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah terhadap kemampuan perusahaan. Kategori sedang yang terlihat dalam penelitian ini menunjukkan kondisi yang tidak ideal, hal ini diungkapkan karena diharapkan individu (karyawan) memiliki *work engagement* tinggi.

Hasil analisis statistik inferensial yang menghasilkan nilai  $p < 0,01$  memberikan bukti statistik bahwa hipotesis “ada hubungan antara *work engagement* dan *organizational efficacy*” diterima. Hipotesis yang diterima dengan TS 1% mengartikan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan di antara *work engagement* dan *organizational efficacy*.

Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik *product moment* (tabel 4.21) menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,485 antara *work engagement* dan *organizational efficacy*. Berdasarkan tabel 3.10 koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik sebesar 0,485 dan tergolong dalam tingkat hubungan sedang. Berdasarkan angka korelasi yang dihasilkan dari analisis statistik menggunakan program pengolah data menunjukkan angka positif. Hal tersebut menunjukkan arah hubungan antara *work engagement* dan *organizational efficacy* adalah hubungan positif.

Korelasi yang ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian dapat dijelaskan melalui pernyataan Bandura (1997: 111) bahwa emosi memberikan tambahan informasi afeksi kepada individu untuk

melakukan penilaian terhadap *personal efficacy*. Hal ini mengartikan bahwa individu (karyawan) yang memiliki emosi positif terhadap pekerjaannya secara otomatis individu (karyawan) akan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang membentuk atau memiliki emosi yang negatif terhadap pekerjaannya maka individu (karyawan) tersebut akan memiliki keyakinan yang rendah terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hubungan tersebut terjadi karena emosi yang dimiliki individu (karyawan) akan mempengaruhi pembentukan keyakinan individu (karyawan), dimana dalam hal ini *organizational efficacy* merupakan bagian dari keyakinan dan *work engagement* merupakan bagian dari emosi.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan bahwa tingkat *organizational efficacy* dan *work engagement* individu (karyawan) PT Yuro Mustika berada pada kategori sedang. Aspek yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *organizational efficacy* individu (karyawan) PT Yuro Mustika adalah *sense of mission, future or purpose* atau kepekaan terhadap misi, masa depan atau tujuan organisasi. Sedangkan, dimensi yang paling berpengaruh adalah *vigor* atau energi dan ketahanan mental ketika menghadapi sebuah hambatan dalam bekerja. Terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *organizational efficacy*.

#### DAFTAR PUSTAKA

Admasachew, Lul & Dawson, Jeremy. 2012. *Employe Engagement – A Review of Definitions, Theoretical Perspectives and Measures*. Di unduh di [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/f](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/f)

ile/215465/dh\_129661.pdf. Pada tanggal 30 Mei 2015.

- Akta, Ers. cicek, Isik, & Kiyak, Mithat. 2011. The Effect of Organizational Culture on Organizational Efficacy: The Moderating Role of Organizational Enviroment and CEO Value. *Procedia Social and Behavior Sciences*. Vol 24. No 1. Hal 1560-1573.
- Alsa, Asmadi. 2007. *Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andrew, Ologbo C & Sofian, Saudah. 2012. Individual Faktors and Work Outcomes of Employee. *International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management, Pattaya, Thailand*. Vol 40. No 1. Hal 498-508.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: Rineka CiPTa.
- Arsanti, Tutuk Ari. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-Efficacy* dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 16. No 2. Hal. 97 – 110.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold B, & Leiter, Michael P. 2010. *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Reserch*. New York: Psychology Press.
- Bakker, Arnold B. 2008. Towards a model of Work Engagement. *Career Development International*. Vol. 13 No. 3. Hal 209-223.
- Bakker, Arnold B & Demerouti. 2008. Work Engagement: An Emerging in

- Occupational Health Psychology. *University Library Utrecht*. Vol 22. No 3. Hal. 187-200.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy The Exercise Of Control*. New York: Freeman Company.
- Bateman, J Mark & Rungtutt, John K. 1996. Faculty Receptivity/resistance to Change, Personal and Organizational Efficacy, Decision Depri Vation and Effectiveness in Reaserch I University. *Association for the Higher Education*. Vol 150. No 143. Hal 1-39.
- Bohn, James G & Grafton. 2002. The Relationship of Perceived Leadership Behaviors to Organizational Efficacy. *The Journal of Leadership and Organization Studies*. Vol 9. No 1. Hal 65-79.
- Bohn, James G. 2010. *Human Resource Development Quarterly*. Vol 21. No 3. Hal 227-251.
- Chaudhary, Richa. Rangnekar, Santosh & Baru, Mukesh Kumar. 2013. Engagement Versus Disengagement: The Role of Occupational Self Efficacy. *Department of management studies, indian institute of technology, roorkee*. Vol 18. No 1. Hal 91-108.
- Chaudhary, Richa. Rangneka2r, Santosh & Baru, Mukesh Kumar. 2012. Impact of Occupational Self-efficacy on Employee Engagement: An Indian Perspective. *Jurnal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol 38. No 2. Hal 329-338.
- Cherian, Jacob & Jacob, Jolly. 2013. Impact of Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol 8. No 14. Hal 80-85.
- Clarke, James S; Ellett, Chad D; Bateman, J Mark; & Rugutt, John K. 1996. *Faculty Receptivity/Resistance to Change, Personal and Organizational Efficacy, Decision Deprivation and Effectiveness in Research I Universities*. Texas: Association for the Study of Higher Education.
- Decker, Carol A. 2010. *Invited Reaction: Development and Exploratory Validationan Organizational Efficacy Scale*. Di unduh di Eric.ed.gov. pada tanggal 2 desember 2015.
- Demerouti, E; AB, Bakker; Jonge, de; Janseen; & Schaufeli. 2001. Burnout and Engagement at Work as A Fuction of Demands And Control. *Original article Scand J Work Environ Helth*. Vol 27. No 4. Hal 279-286.
- Goddart, Ruger D; Hoy, Wayne K & Hoy, Anita Woolfolk. 2004. Collective Efficacy Beliefs:Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions. *Jurnal. Educational Researcher*. Vol 33. No 3. Hal 3-13.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- James, & Grafton. 2002. The Relation of Perceived Leadership Behaviors to Organizational Efficacy. *Journal of Leadership & Organization studies*. Vol 9. No 2. Hal 65-79.
- Lunenburg, Fred C. 2011. Self-Efficacy in The Workplace: Implicioans for Motivation and Performance. *International Journal of Management Business and Administration*. Vol 14. No 1. Hal 1-6.
- Marcey, William H & Schneider, Benjamin. 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol 1. No 1. Hal 3-30.
- Macey, William H; Schneider, Benjamin; Barbera, Karen M & Young, Scott A. 2009. *Employee Engagement, tools for analysis, Practice, and*

- Competitive Advantage*, Wiley- Blackwell, Chichester, West Sussex, United Kingdom. [http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781444306545\\_sample\\_415136.pdf](http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781444306545_sample_415136.pdf). Pada tanggal 01 Maret 2015.
- McDowell & William C. 2013. The Impact Of Organizational Efficacy And Flexibility on Small Business Performance. *The Coastal Business Journal*. Vol. 12, No 1. Hal 1-16.
- Nurofia, Fifle. Di unduh di [www.schoolar.google.com](http://www.schoolar.google.com). Pada tanggal 8 April 2015.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*. Diunduh di [www.foxitsoftware.com](http://www.foxitsoftware.com). Pada tanggal 18 Maret 2015.
- Nasrudin, Edin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nyman, Krista. 2014. *Enhancing Employee Engagement Through More Effective Online Leadership Communication*. Helsinki: Haaga-Helia.
- Purwanto, Edy. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Swadaya Manunggal.
- Rachman, Ryan. 2015. *Puluhan Buruh PT Yuro Mustika Tuntut Pesangon PHK*. Diunduh di <http://berita.suara-merdeka.com/puluhan-buruh-PT-yuro-mustika-tuntut-pesangon-phk>. Pada tanggal 18 April 2015.
- Schaufeli, Wilmar. 2011. *Work Engagemen: What Do We Know*. Diunduh di [www.gov.uk/government](http://www.gov.uk/government). Pada tanggal 06 Juni 2015.
- Schaufeli, Wilmar; B. Bakker, Arnold B. Salanova, Marisa. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. Vol 66. No 4. Hal 701-716.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Verma, Anju & Sharma, Brij. 2013. *Level Determination of Self and Organizational Efficacy*. Di unduh di [www.ijari.org](http://www.ijari.org). Pada tanggal 18 Desember 2015.
- Yakin, Mustafa & Erdil, Oya. 2012. Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *International Statagic Management Conference*. Vol 58. No 1. Hal 370-378.
- Zimmerman. Barry J. 2000. Self Efficacy: An Essensi Motive to Learn. *Jurnal. Contenporary Educational Psychology*. Vol 25. No 1. Hal 82-91.
- Zulkarnain. Hadiyani, Sherry. 2014. Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara*. Vol 21. No 1. Hal 19-35.