

**PERAN *SELF-EFFICACY* PADA *WORK ENGAGEMENT* ATAS PEMENUHAN
KONTRAK PSIKOLOGIS YANG DIPERSEPSIKAN
SEBAGAI FUNGSI MODERASI**

Afdaliza

Email: afdaliza@lspr.edu

LSPR Communication & Business Institute

Abstract. This study examines the factors of Self Efficacy in Work Engagement and the perceived fulfillment of the Psychology Contract as a moderator function concerning these two factors. In addition, this study determines the intervention program to be implemented. The success of an organization depends on its approach to developing human resources effectively. The research subjects were employees of PT. X in Jakarta with a final sample determination of 199 respondents. The data analysis technique used moderate regression analysis (MRA) through an instrument in a questionnaire. The results showed that the Self Efficacy variable had a significant effect on Work Engagement with a contribution of 71.5 percent, Fulfillment of Relational Psychological Contracts by 74.8 percent, and Transactional by 69.3 percent. The role of Self-Efficacy in Work Engagement, then the Fulfillment of Psychological Contracts Perceived in Relational Relationships, significantly moderates Self-Efficacy and Work Engagement. Perceived Psychological Contract scores to increase the strength of the relationship between Self-Efficacy and Work Engagement.

Keywords: Self Efficacy, work engagement, perceived psychological contract fulfillment

Abstrak. Penelitian ini mengkaji faktor *self efficacy* dalam *work engagement* dan persepsi pemenuhan kontrak psikologi sebagai fungsi moderator terkait kedua faktor tersebut. Selain itu, studi ini menentukan program intervensi yang akan dilaksanakan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada pendekatannya untuk mengembangkan sumber daya manusia secara efektif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. X di Jakarta dengan penentuan sampel akhir 199 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sedang (MRA) melalui instrumen berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan kontribusi 71,5 persen, pemenuhan kontrak psikologis relasional sebesar 74,8 persen, dan transaksional sebesar 69,3 persen. peran *self-efficacy* dalam *work engagement*, kemudian pemenuhan kontrak psikologis yang dirasakan dalam hubungan relasional, secara signifikan memoderasi *self-efficacy* dan *work engagement*. nilai kontrak psikologis yang dipersepsikan tinggi untuk meningkatkan kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Work Engagement, Pemenuhan Kontrak Psikologis yang Dipersepsikan*

Pengantar

Salah satu “brand” surat kabar yaitu PT. X (yang selanjutnya disebut perusahaan) diterbitkan secara perdana pada 19 Januari 1970 di beberapa wilayah di Indonesia tersebar anak perusahaannya. Selain surat kabar, bisnis atau usaha yang diekspansikan oleh perusahaan ini adalah media secara *online*, percetakan buku dan majalah serta *event organizer*. Berdasarkan rilis *report* survei oleh Nielsen Media Research pada tahun 2010 yang menempatkan perusahaan rangking kedua yang memiliki omset terbesar dari 10 besar profil surat kabar nasional untuk kategori iklan. Lebih lanjut, *Mark Plus Insight* yang juga merilis pada tahun 2010 menyebutkan perusahaan bersandar pada rangking 3 (tiga) menurut para eksekutif sebagai surat kabar yang diakses dan dibaca pada kategori berita ekonomi dan bisnis (Bramadya Newspaper, 2013).

Menurut Ruby Roy Dholakia dan Outi Uusitalo (2002) dalam risetnya menyatakan bahwa dunia mengalami perkembangan yang pesat oleh aspek teknologi informasi, hal ini dibuktikan dengan keberadaan *wide world web* (WWW) sebagai fungsi protokol sejak awal abad ke-19 teknologi *web* dalam regenerasi versi 2.0 Teknologi ini disebut dengan *web 2.0* yang menjadi sebagai membuka peluang baru dalam pelaku bisnis dalam konteks *e-commerce* (Saragih & Husain, 2012). Media ini terus berkembang dengan mencapai optimalisasi dan prestasi yang menjadi langkah untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang secara khusus dapat dikaitkan dengan beberapa faktor lainnya seperti keberadaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk mengabdikan diri untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja dan tepat daya guna (Nadeak, 2019,

p. 3). Dalam psikologi istilah ini dikenal dengan *work engagement* (selanjutnya disebut dengan keterikatan kerja). Hal ini didukung oleh pendapat Luthans, Norman, Avolio dan Avey (Bakker A. B., 2009) mengenai pendekatan yang dinilai efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui pendekatan keterikatan kerja (Anindita & Etikariena, 2020).

Penelitian ini diawali dengan wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada Manajer divisi HRD dan divisi Redaksi yang terkait munculnya fenomena atas keterikatan kerja. Divisi HRD menjadi sorotan atas keterikatan kerja pada karyawan serta divisi selanjutnya menjadi ujung tombak perusahaan sebagai fungsi pencarian informasi, pengolahannya hingga menghasilkan output informasi berupa berita (*news*) yang disampaikan kepada para pemirsa (pembacanya). *Content* yang diamati pada rilis media surat kabar ini sangat bergantung pada capaian divisi yang bersangkutan yaitu Dewan Redaksi. Perusahaan yang menerbitkan setiap hari berupa berita (*news*) dan memuat serta mendistribusikan ke seluruh pelosok Indonesia menuntut lingkungan internal perusahaan yaitu karyawan pada divisi Redaksi agar bekerja untuk mencari dan pengolahan informasi secara teliti, cepat dan memanfaatkan waktu se-fleksibel mungkin untuk menghasilkan output informasi. Output informasi dimaksud dapat dipahami sebagai interaksi yang melibatkan percakapan atau komunikasi antara pengguna (*user*) ke dalam sistem menggunakan data (sebagai input) atau keduanya (Husain, 2017). Lebih lanjut, perlunya lingkup *relationship* yang luas untuk menulis dalam surat kabar. Kondisi ini tentunya menjadikan kondisi yang secara psikologis melekat yaitu penuh stress dan tekanan pada divisi terkait yaitu Dewan Redaksi.

Karyawan yang memiliki keterikatan

kerja akan memberikan penilaian secara positif atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Bakker A. B., 2009, p. 4). Mereka dimaksud tidak didasari oleh pengaruh negatif dari individu yang bersangkutan, hal-hal yang wajar seperti kelelahan akan dirasakan oleh karyawannya. Bahkan lebih dari itu, anggapan bahwa pekerjaan yang dinikmati menjadikan sebagai sesuatu yang menyenangkan tentunya bagi mereka yang bersangkutan. Hal ini yang membuat karyawan yang memiliki *work engagement* memiliki energi dan antusiasme yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, dimana *work engagement* berdampak positif pada loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan (Lewiuci & Mustamu, 2016). Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan energi positif sebagai fokus dan keaktifan pada penugasan, *extra effort*, kehadiran, dan keseluruhan energi tersebut pada apa yang sedang dikerjakan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* penting dalam memprediksi hasil kerja karyawan (*employee outcomes*), keberhasilan organisasi (*organizational success*) dan kinerja finansial perusahaan (Saks, 2006). Temuan dari hasil observasi terlihat bahwa perilaku karyawan yang diamati berpotensi menghambat pengembangan karir karyawan khususnya faktor keterikatan kerja karyawan pada divisi Redaksi Perusahaan, seperti batas toleransi atas kehadiran yang dilanggar karyawan yaitu 0,5 persen, dengan temuan 36 persen pada jabatan staf Percetakan dan bagian Bahasa. Kemudian, rendahnya antusias serta semangat dalam menjalankan penugasan perusahaan yang dinilai seperti *error* atau kesalahan dalam penulisan serta keterlambatan dalam rilis berita. Di samping itu, terjadinya pengaduan ketika penugasan serta kurang kompaknya *team work*. Faktor lainnya yaitu *turnover* karyawan yang dinilai cukup tinggi. Berdasarkan gejala-gejala

yang diobservasi, hal ini merupakan hambatan dalam konteks keterikatan kerja dan menghambat perkembangan karyawan. Gejala ini penting untuk dilakukan riset lanjutan agar dapat ditanggulangi supaya terlaksananya proses pengembangan karyawan dengan optimal dan baik.

Keterikatan kerja dalam proses evaluasi diri (*evadir*) pada karyawan memiliki hubungan dan perlakuan terhadap organisasi. Karyawan disini memiliki peluang dalam evaluasi atas penugasan yang dilakukan dengan tujuan memonitoring sejauh mana kesanggupan dan keyakinan yang ada pada dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hanaysh, 2016). Menurut Bandura (1986), kondisi ini menjadikan suatu keyakinan serta mendorong terciptanya 'efikasi diri' atau yang melekat pada diri karyawan. Karyawan dalam konteks organisasi dapat diibaratkan sebagai bagian atas uang koin pada sisi yang saling memiliki keterkaitan. Dengan demikian, perlakuan organisasi atas karyawannya tidak terlepas peran organisasi tersebut.

Kerjasama atau bentuk kesepakatan baik tertulis maupun lisan antara kedua pihak yaitu karyawan yang bersangkutan dengan organisasi sering dinyatakan dalam istilah 'kontrak psikologis'. Kontrak psikologis dapat didefinisikan sebagai harapan secara tidak tertulis antara pemberi kerja (organisasi) dengan sifat karyawan yang dituju dalam kaitannya dengan hubungan kerja (Mathis & Jackson, 2012).

Kunci kontrak psikologis merupakan bentuk kebersamaan individu, organisasi dengan individu yang memuat tujuan dan kepentingan dalam konteks kebersamaan yang terjadi jika masing-masing pihak tersebut yakin bahwa tujuan tersebut yang dapat dicapai dengan keselarasan antara kontrak psikologis bagi kedua belah pihak (Aas, 2010, p. 23). Konsep ini yaitu mutualis yang menghasilkan *value* dan kepentingan

yang mereka rasakan. Kontrak psikologis juga dinyatakan atas informal pada kontrak secara tidak atas harapan karyawan mengenai timbal-balik dalam hubungan kerja dengan atasannya (Chaubey, Thapliyal, & Bisht, 2015). Artinya, kontrak psikologis berasal dari kebijakan perusahaan yang diperuntukkan pada karyawannya dan karyawan meyakini atas kewajiban tersebut apakah dinilai sebanding pada kewajiban yang diberikan tersebut (Briliani & Dwiyanti, 2018).

Penjelasan di atas memberikan gambaran bahwa faktor efikasi diri berdampak dalam konteks keterikatan kerja, kontrak psikologis pun memberikan hubungan atas faktor efikasi diri terhadap keterikatan kerja sehingga dapat dijadikan pertanyaan bagaimana atau model apa yang dapat dirumuskan dan keterkaitan antara pengaruh-pengaruh faktor di atas. Untuk membe Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker rikan gambaran atas penjelasan di atas khususnya dalam konteks keterikatan kerja sebagai aspek personal, maka dapat dikaji lebih lanjut apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor atas keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga hal yang berhubungan dengan konteks organisasi dapat menjadi pertanyaan apakah persepsi pemenuhan kontrak psikologi akan berperan sebagai fungsi moderasi dalam hubungan atau pengaruh efikasi diri pada keterikatan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan mengkaji lebih lanjut dalam faktor *self-efficacy* pada *work engagement* serta dalam pemenuhan kontrak psikologi yang dipersepsikan sebagai fungsi moderator dalam hubungannya kedua faktor tersebut. Fokus penelitian ini hanya menggunakan secara spesifik kontrak psikologi yaitu bentuk relasional dan transaksional yang disesuaikan dengan bentuk kontrak

psikologis yang terjadi di perusahaan.

Landasan Teori

Self-Efficacy

Menurut Gallacher (2012) *self-efficacy* dapat diartikan sebagai bentuk keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menghasilkan output pekerjaan sesuai dengan level yang disepakati dan mempengaruhi peristiwa yang mempengaruhi hidupnya (Kirshner, 2012). Keyakinan yang muncul tersebut dapat menentukan bagaimana seseorang berperasaan, berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan. Seseorang yang memiliki *sense of efficacy* dapat membantu dirinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan serta membantu meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Kuatnya *sense of efficacy* ini membuat seseorang dapat menganggap tugas yang sulit sekalipun dalam sebagai suatu hal yang menantang dan harus dikuasai, bukan sebagai suatu hal yang menakutkan dan harus dihindari. Kondisi ini membuat ketahanan pada mental individu dan memberikan keyakinan seseorang agar terhindar dari risiko depresi dan stres kerja.

Work Engagement

Work engagement atau diartikan dengan keterikatan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan terkait pekerjaan yang dikarakteristikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Lewiuci & Mustamu, 2016). Semangat menggambarkan adanya usaha dalam suatu pekerjaan yang dipersiapkan, pada tingkat energi yang optimal ketika bekerja dan memiliki kecenderungan untuk berpegang teguh pada penugasan yang sulit sekalipun dan berpotensi mengalami suatu kegagalan. Dedikasi dapat

diidentifikasi melalui cakupan pekerjaan dengan tantangan, inspirasi, kebanggaan, serta antusiasme individu. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) serta (Bakker A. B., 2009), penyerapan dapat diidentifikasi dengan kondisi pada suatu pekerjaan yang diibaratkan tenggelam dan memiliki makna asik atau terpicat dan ditandai dengan intensitas peran individu untuk berfokus pada perannya tersebut (Albrecht, 2010). Semangat dan dedikasi adalah elemen inti dari keterikatan karyawan dalam bekerja. Pekerja yang terikat mampu dan bersedia 'bekerja ekstra'. Selain itu, Pada *work engagement* lebih menekankan pada kondisi mental yang positif yang dialami oleh individu itu sendiri (Bakker & Leiter, 2010). Pendekatan ini menyatakan bahwa energi yang rendah akan menjadi kelelahan emosional, keterlibatan yang rendah akan menjadi sinisme, dan efikasi yang rendah akan menjadi pengurangan efikasi profesional. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa individu yang tidak mengalami *burnout* maka akan memiliki keterikatan karyawan. Menurut Kahn, *work engagement* didefinisikan sebagai posisi individu dalam suatu anggota organisasi dalam kondisi dimana mengekspresikan dirinya dalam bentuk fisik, kognitif, emosi, dan mental (Saks, 2006).

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis diperkenalkan oleh Argyris (1960) dan Levinson, dkk, (1962). Levinson, dkk dengan konsep bahwa kontrak timbal balik (mutual) yang seringkali dan sifatnya implisit mendahului kontrak kerja yang sifatnya formal (Thomas & Anderson, 1999). Kontrak ini memuat harapan-harapan yang sifatnya implisit dan memiliki hubungan antara pemberi kerja (organisasi) dan karyawannya sebagai pekerja (Chaubey, Thapliyal, & Bisht, 2015). Menurut Argyris (1960), Schein

(1980), dan Herriot (1984) yang membahas fokus dari kontrak psikologis pada penelitian-penelitian tersebut memiliki unsur atas suatu harapan (Thomas & Anderson, 1999)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan Schein (1980) tersebut, kontrak psikologis menunjukkan bahwa terdapat serangkaian harapan yang dimiliki setiap orang dalam perusahaan, baik harapan individu sebagai anggota, harapan para manajer, maupun orang lain (Adiawaty, 2017). Menurut Schein (1979), Robinson, Kraatz & Rousseau (1994), harapan-harapan tersebut tidak tertulis dan akan selalu ada selama mereka masih saling berhubungan dalam perusahaan. Dengan perkataan lain kontrak psikologis secara tidak langsung menyatakan bahwa individu sebagai karyawan memiliki berbagai macam harapan terhadap perusahaan dan perusahaan memiliki berbagai macam harapan terhadap dirinya. Menurut Schein (1979), Robinson, Kraatz & Rousseau, (1994) menjelaskan bahwa harapan-harapan di atas meliputi keseluruhan hak karyawan atas hak istimewa (*privileges*) maupun kewajibannya kepada organisasi serta unjuk kerja yang harus dilakukan dibandingkan besarnya bayaran yang harus diperoleh (Cullinane & Dundon, 2006).

Berdasarkan kerangka waktu dan persyaratan performa tersebut, maka terdapat empat kontrak psikologis, yaitu transaksional, relasional, seimbang, dan transisional (Rousseau, 2003), yang dikategorikan menjadi: (1) Kontrak psikologis Transaksional merupakan hubungan kerja jangka pendek dengan syarat-syarat performa kerja atau kewajiban timbal balik yang bersifat spesifik dan dapat ditetapkan secara jelas, keterlibatan karyawan dalam perusahaan juga terbatas. (2) Kontrak transaksional bersifat ekonomis dimana sumber finansial merupakan alat utama dalam pertukaran (fokus pada pertukaran ekonomi). (3) Kontrak Psikologis *Balanced*, yang

diiringi dengan berjalannya waktu, banyak pekerja (karyawan) yang hubungan kerjanya dengan perusahaan mengalami perubahan secara dramatis. (4) Kontrak Psikologis Transisional yaitu *cognitive stated* yang mencerminkan adanya pelanggaran terhadap kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Bentuk transisional biasanya dapat dilihat dalam keadaan-keadaan yang stabil, seperti saat terjadinya perubahan radikal, *downsizing*, atau *merger* dimana komitmen antara karyawan dan perusahaan mengalami penurunan atau mungkin komitmen itu telah hilang.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif non eksperimen kausal komparatif yaitu untuk menguji faktor *self-efficacy* pada *work engagement* dalam persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai fungsi moderasi.

Populasi penelitian ini adalah melibatkan divisi Redaksi sebanyak 229 karyawan. Setelah tahap seleksi sampel, responden akhir ditetapkan sebanyak 199 orang, yang oleh karena karyawan pada saat pengumpulan data sedang cuti pada akhir tahun, dan juga faktor jam kerja yang tidak teratur.

Operasionalisasi variabel *self-efficacy* menggunakan instrumen pengukuran dari dimensi *self-efficacy* yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality* (Bandura, 1986). Skala Likert digunakan dalam penelitian ini yang alat pengumpul data yang diukur menggunakan skala ordinal. Semua instrumen ini diukur dengan menggunakan skala Likert (Kaptein, Nass, & Markopoulos, 2010; Sani, Wiliani, & Husain, 2019). Menurut Sugiyono (2017:95) skala ini merupakan bentuk ranking atau pengkategorian yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan rentang yang

dirumuskan pada penelitian ini pada 7 (tujuh) kategori yaitu; tidak pernah merasakan (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang saja (3), sering (4), seringkali (5), selalu (6). Setelah dilakukan uji validitas, terdapat beberapa butir yang harus dibuang sehingga jumlahnya menjadi 25 (dua puluh lima) pernyataan yang terdiri dari 21 butir pernyataan positif dan 4 butir pernyataan negatif.

Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana, yaitu analisis regresi antara 1 DV dengan 1 IV, untuk melihat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*, sedangkan untuk melihat persepsi atas pemenuhan kontrak psikologis sebagai fungsi moderasi, menggunakan teknik MRA (*moderate regression analysis*).

Tabel 1. Uji Reliabilitas Efikasi diri Setelah Butir Buruk Dibuang

Dimensi	Jumlah butir setelah dianalisis	Alpha Cronbach
<i>Magnitude</i>	7 (2, 14, 22, 35, 41, 46, 49)	0.722
<i>Generality</i>	6 (4, 9, 16, 23, 29, 37)	0.705
<i>Strenght</i>	8 (3, 8, 15, 28, 36, 42, 47, 50)	0.747

Keterangan: butir yang diberi tanda (*) adalah butir negatif.

Variabel *work engagement* menggunakan instrumen pengukuran dari dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala Likert digunakan juga dirumuskan dalam 7 (tujuh) kategori. Setelah dilakukan uji validitas, semua pernyataan yang berjumlah 17 (tujuh belas) dinyatakan valid dan siap untuk diuji cobakan. Skala keterikatan kerja dilakukan terhadap 50 (lima puluh) responden dengan

karakteristik yang sama. Uji reliabilitas kemudian dilaksanakan setelah uji coba untuk melihat butir pernyataan yang memiliki koefisien korelasi di atas 0,2 yang dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian sebenarnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

Dimensi	Jumlah butir sebelum dianalisis	Alpha Cronbach
<i>Vigor</i>	6 (1, 21, 45, 53, 56, 58)	0.698
<i>Dedication</i>	5 (7, 27, 40, 51, 54)	0.723
<i>Absorption</i>	6 (59, 34, 60, 55, 52, 57)	0.701

Variabel pemenuhan kontrak Psikologis yang dipersepsikan menggunakan instrumen pengukuran dari dimensi pada bentuk pertama adalah relasional (R), dan bentuk kedua adalah transaksional (T). Sub dimensi pertama adalah pandangan karyawan akan kewajiban dan komitmen yang sudah sepatutnya diberikan oleh dirinya pada perusahaan (*obligation employee/EE*), sedangkan sub dimensi kedua adalah pandangan karyawan akan kewajiban dan komitmen yang seharusnya perusahaan berikan terhadap dirinya (*obligation employer/ER*) (Rousseau, 2003). Jika digabungkan, keseluruhan alat ukur kontrak psikologis memiliki empat dimensi, yaitu (a) bentuk relasional dari sudut pandang subdimensi pertama (REE), (b) bentuk relasional dari sudut pandang subdimensi kedua (RER), (c) bentuk transaksional dari sudut pandang subdimensi pertama (TEE), dan (d) bentuk transaksional dari sudut pandang subdimensi kedua (TER). Maka secara keseluruhan di dalam pengukuran kontrak psikologis akan dilakukan dua buah pengukuran dari empat kondisi.

Skala Likert digunakan dan

dirumuskan dalam 6 (enam) kategori yaitu; tidak pernah merasakan (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang saja (3), sering (4), seringkali (5), selalu (6), dan dalam alat ukur ini tidak terdapat pernyataan negatif. Setelah dilakukan uji validitas, semua pernyataan yang berjumlah 33 (tiga puluh tiga) dinyatakan valid oleh dan diujicobakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat butir pernyataan yang memiliki koefisien korelasi di atas 0,2 yang dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian sebenarnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis

Dimensi	Jumlah butir setelah dianalisis	Alpha Cronbach
<i>REE</i>	5 (5, 10, 17, 30, 43)	0.737
<i>RER</i>	7 (6, 12, 19, 25, 32, 44, 48)	0.844
<i>TEE</i>	5 (11, 18, 24, 31, 38)	0.716
<i>TER</i>	5 (13, 20, 26, 33, 39)	0.690

Ket: REE (*Relational obligation employee*), RER (*Relational obligation employer*), TEE (*transaksional obligation employee*), TER (*transaksional obligation employer*)

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Uji Regresi

Untuk mengetahui peran *self-efficacy* atas *work-engagement* digunakan perhitungan regresi linier. Setelah dihitung, diketahui bahwa nilai $t = 21,089$ dengan signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0.01$), H_0 ditolak. Oleh karenanya, terdapat pengaruh signifikan *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement*. Hasil uji yang signifikan ini dilanjutkan pada uji pengukuran dimensi atas variabel *work engagement* yang menghasilkan nilai β dimensi *magnitude*

sebesar 0,382 dengan (*p-values* sebesar 0,000), nilai β dimensi *strenght* sebesar 0,214 dengan (*p-values* sebesar 0,027), dan nilai β dimensi *generality* sebesar 0,282 dengan (*p-values* = 0,01). Uji spesifik ini menghasilkan pengaruh dimensi *magnitude* yang dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Pemenuhan kontrak psikologis yang dipersepsikan atas peran *self-efficacy* dan *work engagement* menggunakan *moderated regression analysis* (MRA). Setelah dikalkulasikan, nilai F diketahui sebesar 243,631 pada taraf signifikansi 0,000 (*p-values* < 0,01), artinya H_0 ditolak. Oleh karenanya, terdapat pemenuhan kontrak psikologis yang dipersepsikan memiliki fungsi moderasi atas hubungan peran *self-efficacy* pada *work engagement*. Koefisien determinasi yang dihasilkan yaitu (*R-square* sebesar 0,715), artinya Pemenuhan Kontrak Psikologis yang Dipersepsikan berperan dalam kontribusi *self-efficacy* pada *work engagement* sebesar 71,5 persen dan sisanya 22,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pemenuhan kontrak psikologis relasional yang dipersepsikan dan *self-efficacy* memberi kontribusi sebesar 74,8 persen pada masing-masing dimensi psikologi Kontrak Relasional yaitu sudut pandang karyawan (*R-square* sebesar 0,748), dan sudut pandang perusahaan (*R-square* sebesar 0,725) terhadap *work engagement*. Sementara untuk kontrak psikologis transaksional dan *self-efficacy* memberi kontribusi sebesar 69,3% persen.

Pembahasan

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa *self-efficacy* berperan terhadap *work engagement* dan mendukung penelitian (Bakker A. B., 2009) dengan temuan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tidak memiliki ketakutan maupun rasa

khawatir untuk melaksanakan pekerjaan yang sulit dan akan memandang individu tersebut mampu dan sanggup mengerjakan pekerjaan dengan baik. Menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (Bakker A. B., 2009) menyatakan juga bahwa *self-efficacy* dengan *organizational-based self-esteem*, dan *optimism* menjadi prediktor bagi karyawan atas *work engagement*. Kondisi ini melekat pada individu yang memiliki kapasitas yang cukup serta kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan konteksnya. Adanya kepercayaan individu terhadap kemampuan diri ini dipercaya bahwa karyawan dapat menyelesaikan penugasan dengan baik dan hingga selesai pada tugas yang sulit sekalipun.

Dimensi *magnitude* pada *Self Efficacy* memberikan besar kontribusi tertinggi yaitu sebesar 0.382, dibandingkan dimensi *strenght* dan dimensi *generality* sehingga dapat memperlihatkan bahwa mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki karyawan dapat menggambarkan tingkat kesulitan tugas dialami karyawan dan adanya persepsi bahwa individu tersebut dapat menyelesaikan berbagai penugasan pada berbagai tingkat kesulitan tertentu. Oleh karenanya, karyawan akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan antusias, semangat dan hasil yang maksimal.

Pemenuhan Kontrak Psikologis yang Dipersepsikan dengan fungsi moderasi atas hubungan *Self Efficacy* dan *Work Engagement* menggambarkan bahwa ketika perusahaan menilai semua harapan karyawan kepada perusahaan, karyawan akan merasa aman dan akan memberikan timbal balik yang sesuai kepada perusahaan dan sesuai temuan riset Raja, Johns, & Ntalianis (2004) yang menyatakan bahwa psikologi kontrak dianggap sebagai faktor kunci dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan (Conway & Coyle-Shapiro, 2011).

Karyawan akan bersedia memberikan kontribusi atau timbal balik terhadap perusahaan, ketika mereka diperlakukan dengan baik oleh perusahaan.

Karyawan dengan kontrak relasional cenderung lebih mau untuk bekerja melebihi waktu kerja, baik dibayar maupun tidak dibayar, serta mendukung perubahan-perubahan dalam perusahaan yang memang dianggap penting untuk perusahaan (Rousseau, 2003). Karyawan merasakan timbal balik yang bersifat relasional ketika perusahaan memiliki hubungan maka karyawan akan melakukan tindakan yang positif demi kemajuan perusahaan termasuk usaha dalam menyelesaikan tugas dengan baik, dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Persepsi pemenuhan kontrak psikologis yang bersifat relasional memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan transaksional pada 199 responden, 195 diantaranya lebih memilih kontrak psikologi relasional. Selain itu, skor yang digambarkan pada *work engagement*, *self-efficacy* serta pemenuhan kontrak psikologis yang dipersepsikan karyawan pada divisi Redaksi PT X cenderung baik, hal tersebut berbeda dengan permasalahan yang sering muncul di lapangan, seperti yang dijelaskan sebelumnya berdasarkan wawancara dengan HRD, karyawan divisi redaksi terlihat kurang semangat dalam bekerja, sering terlambat dalam menyelesaikan penugasan, persoalan kehadiran hingga *turnover* yang tinggi, dan diduga dapat mempengaruhi *work engagement*.

Kesimpulan

Simpulan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat peran atas *self-efficacy* pada *work engagement*. Lebih

lanjut, pemenuhan kontrak psikologis yang dipersepsikan dan bersifat relasional secara signifikan memoderasi keterkaitan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Skor yang dihasilkan dalam kontrak psikologis yang tinggi membuktikan adanya kekuatan dari kedua hubungan tersebut.

PT X penting untuk menganalisis karyawannya dalam konteks pelatihan atau TNA (*training need analysis*) dengan kebutuhan segera melalui pelatihan-pelatihan untuk menyelesaikan persoalan di lapangan dan dapat terselesaikan dengan baik dan tuntas. Analisis TNA secara umum didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang terdapat dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan meningkat. Tujuan dari kegiatan ini agar memperoleh data akurat tentang apakah terdapat kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan.

Kepustakaan

- Aas, E. R. (2010). *Communication and Psychological Contracts in Teams: A Multilevel Investigation*. Norwegia: University of Oslo.
- Adiawaty, S. (2017). Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 20(3), 53-56.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. In *New Horizons in Management series* (p. 464). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Anindita, A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan Trait Mindfulness dan Keterikatan Kerja dengan Melibatkan Peran Mediasi Modal Psikologis. *Jurnal Psikogenesis*, 8(1).
<https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1039>

- Bakker, A. B. (2009). The peak performing organization. In R. J. Burke, & C. Cooper, *Building Engagement in the Workplace* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Washington, DC: Psychology Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bramadya Newspaper. (2013). *Company Profile*. Retrieved Mei 2020, from <https://bramadyanewspaper.wordpress.com/company-profile/>
- Briliani, A., & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak Psikologis dan Etos Kerja pada Karyawan Kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29-38.
<http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2495>
- Chaubey, D. S., Thapliyal, S. P., & Bisht, S. (2015). Analysis of Psychological Contract at the Workplace: A Cluster Analysis. *Management Convergence*, 6(2).
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A.-M. (2011). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The Psychological Contract: a Critical Review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113-129.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- Dholakia, R. R., & Uusitalo, O. (2002). Switching to electronic stores: consumer characteristics and the perception of shopping benefits. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 30(1), 459-469.
<https://doi.org/10.1108/09590550210445335>
- Hanaysh, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 19 August 2016. 229, pp. 289-297. Elsevier Ltd.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Husain, T. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penjualan Produk Kesehatan Pada PT. ABC. *ULTIMA InfoSys*, VIII(2), 101-106.
<https://doi.org/10.31937/si.v8i2.645>
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and consistent analysis of likert-type rating scales. In E. Mynatt (Ed.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2391–2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI.
<https://doi.org/10.1145/1753326.1753686>
- Kirshner, H. S. (2012). Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. In M. W. Gallagher, *Encyclopedia of Human Behavior* (Second ed., pp. 1957–1962). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00029-X>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 4(2), 101-107.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku 1)*. (J. Sadeli, & B. P. Hie, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.

Nadeak, B. (2019). *Bahan Ajar: Manajemen Sumber Daya Pendidikan Era Industri 4.0*. (Y. E. Patras, & R. Hidayat, Eds.) Jakarta: UKI PRESS.

Rousseau, D. M. (2003). Extending the Psychology of the Psychological Contract: A Reply to “Putting Psychology Back Into Psychological Contracts”. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 229-238.
<https://doi.org/10.1177/1056492603256339>

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen’s Model among Users of ITSMES to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.

Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Thomas, H. D., & Anderson, N. (1999). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army. *Journal of*

Organizational Behaviour, 19(S1), 745-767. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I)