**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMK “X” SURABAYA**

**Husnul Hotimah**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : [husnulhotimah16010664074@mhs.unesa.ac.id](mailto:husnulhotimah16010664074@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

**Abstrak**



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK “X” Surabaya. Penelitian ini merupakan studi populasi, dimana keseluruhan anggota dari populasi tersebut menjadi subjek penelitian yang berjumlah sebanyak 35 guru. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bentuk penelitian yaitu korelasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri dan skala *work engagement.* Analisis data pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment*, dari hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,764 (r = 0,764) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK “X” Surabaya. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi nilai efikasi diri, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai efikasi diri pada guru, maka semakin rendah *work engagement*.

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

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between self-efficacy and work engagement on teachers at Surabaya "X" Vocational School. This research is a population study, where all members of the population are subject to a total of 35 teachers. Research conducted using quantitative research methods, with a form of research that is correlational. The instruments used in this study were self-efficacy scale and work engagement scale. Analysis of the data in this study used the Pearson product moment, the results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.764 (r = 0.764) with a significance level of 0,000 (p <0.05), this indicates that there was a relationship between self-efficacy and work Engagement of teachers in Surabaya "X" Vocational Schools. The relationship between the two variables in this study shows a direct relationship, meaning that the higher the value of self-efficacy, the higher the work engagement. Conversely, the lower the value of self-efficacy on the teacher, the lower the work engagement.*

***Keywords :*** *Self-efficacy, Work engagement, Teacher*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu komponen yang utama dan penting dalam suatu organisasi misalnya perusahaan ataupun sejenisnya. Peranan sumber daya manusia pada perusahaan ataupun instansi ialah sebagai tumpuan dasar perkembangan suatu organisasi untuk perusahaan ataupun instansi itu sendiri, yang mana karyawan memiliki suatu kontribusi dan sumbangsih yang besar terhadap peningkatan suatu organisasi ataupun instansi tersebut. Hal ini tentunya menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi salah satu faktor yang sentral pada suatu organisasi misalnya di perusahaan ataupun instansi, karena organisasi ini dilaksanakan dengan maksud guna tercapainya suatu tujuan yang sama dalam sebuah organisasinya, oleh karenanya manusia juga merupakan faktor strategis dalam semua aspek kegiatan organisasi ataupun instansi (Larasati, 2018). Berhasilnya suatu organisasi juga bergantung pada kemampuan setiap individu manusia di dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadikan salah satunya faktor yang utama guna menggerakkan sebuah organisasinya baik perusahaan ataupun instansi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Sutrisno, 2009). Hal ini tentunya menjadi penyebab salah satu faktor yang terpenting bagi perkembangan untuk kelancaran dan keberhasilan di organisasi tersebut. Bagi setiap organisasi misalnya suatu perusahaan ataupun instasi memerlukan sumber daya manusia itu sendiri, contohnya pada karyawan yang berkompeten dalam organisasinya seperti karyawan yang memiliki suatu kemampuan dalam berfikir yang baik, kritis, kreatif, terampil, giat dan mampu bersosialisasi dalam segala pekerjaan (Mulyadi, 2007). Hal ini dapat menjadikan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan dari organisasi dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Karyawan yang memiliki sikap kompeten akan membawa pada kemajuan perkembangan sebuah organisasinya yang mana sikap kompeten ini seharusnya dapat dikelola oleh organisasi secara baik sehingga setiap karyawan dapat lebih memaksimalkan kemampuan diri serta kinerja yang karyawan miliki, yang mana untuk kesuksesan organisasi tersebut (Purnaya, 2016).

Mengoptimalisasikan kemampuan yang dimiliki setiap individu pada suatu organisasi ini akan berdampak serta berpengaruh lebih positif apabila seorang karyawan ini memiliki sikap komitmen yang tinggi serta memiliki keterikatan terhadap kelangsungan suatu organisasi tersebut, sehingga dengan sendirinya setiap karyawan akan lebih dapat mengembangkan kemampuan diri terhadap pekerjaannya (Coenraad, 2016).

Menurut Bakker & Leiter (2010) *work engagement* juga menjadi salah satu faktor-faktor penting dan utama yang mana berperan bagi setiap individu dan terdapat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang diemban. *Work engagement* yakni suatu kondisi energi positif dari seorang individu, pemenuhan diri individu, pengamatan terhadap kondisi di pekerjaannya. *Work engagement* dapat digambarkan dalam sebuah konsep. Konsep *work engagement* ini dimana setiap individu mempunyai aspek-aspek seperti sikap semangat *(vigor),* dedikasi *(dedication),* dan penyerapan atau fokus *(absorption).*

Menurut Schaufeli & Salanova (2011) salah satu pekerjaan yang membutuhkan tuntutan *work engagement* yang terbilang tinggi salah satunya adalah profesi seorang guru, perawat dan *enterpreneur*. Tenaga pengajar seperti seorang guru dalam melakukan suatu pekerjaannya tersebut membutuhkan suatu kualitas dalam hal pelayanan yang diberikan guru untuk pekerjaanya sebagai modal utama dari *work engagement*.

*Work engagement* yang dimiliki seorang guru dapat berpengaruh pada kelangsungan pekerjaan yang diemban oleh guru tersebut. Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya berarti seoarang guru harus memiliki semangat dalam bekerja, seorang guru juga harus dapat mendedikasi pekerjaannya pada peserta didiknya dan berfokus dalam setiap pekerjaannya sebagai guru. Berkaitan dengan suatu pekerjaan yang diemban dimana jika setiap individu yang memiliki *engagement* yang baik akan dengan mudah mengeluarkan kemampuan positifnya baik dalam hal kognitif, fisik, maupun emosional dalam menghadapi suatu pekerjaannya (Schaufeli & Salanova, 2011).

Menurut Kahn (1990) konsep *work engagement* tersebut yang mana individu memiliki suatu kemampuan terhadap pekerjaanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu ini melibatkan pada kemampuan yang dimiliki dalam diri individu tersebut. Gunanya untuk mendorong setiap individu tersebut timbul rasa semangat dalam pekerjaannya Menurut Schaufeli, Salova, Gonzalez & Bakker (2002) mengartikan bahwa *work engagement* sebagai keadaan positif seorang individu, pemenuhan diri dalam individu, serta pengamatan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya, sehingga *work engagament* dapat dikarakteristikan dengan tiga ciri yaitu *vigor, absorption* dan *dedication.*

Pada lingkup sebuah organisasi sekolah peran tenaga pengajar merupakan hal yang penting. Tenaga pengajar disini adalah Guru. Mengacu pada UU Republik Indonesia pada Nomor 14 Tahun 2005 profesi seorang guru juga menjadi salah satu faktor sumber daya manusia yang mana mempunyai kedudukan dan peran penting bagi suatu organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Guru merupakan salah satu profesi yang memiliki tugas mengajar, mendidik, membimbing dan menuntun peserta didik. Berdasarkan tugas seorang guru juga tidak mudah apalagi harus memberikan kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaannya. Seorang guru pastinya juga perlu bersemangat dan yakin agar guru tersebut dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya dalam setiap pekerjannya, salah satunya dalam lingkup pendidikan. Begitupun sebaliknya apabila guru tersebut tidak bersemangat, maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Bentuk sikap positif dari *work engagement* itu sendiri yakni ketika seorang individu mempunyai rasa semangat serta antusias dan keterikatan individu dalam setiap pekerjannya (Roberts & Davenport, 2002).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancaara dengan kepala sekolah di SMK “X” menunjukkan bahwasannya guru-guru di sekolah tersebut memiliki sikap yang aktif dalam mengajar dikelas, ada upaya untuk menjelaskan ke peserta didik yang mana jika didapati mengalami suatu kesulitan ataupun hambatan dalam memahami pelajaran, guru-guru mampu mengikuti kegiatan *workshop* penyusunan RPP di sekolah tersebut mulai awal hingga akhir dan menyelesaikan tugas membuat RPP. Guru-guru disekolah ini memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha hadir tepat waktu di sekolah, guru-guru juga kadangkala harus lembur bila mempersiapkan akreditasi sekolah tersebut. Selain melakukan *interview* dengan Kepala Sekolah, peneliti juga melaksanakan *interview* pada 3 orang guru di sekolah tersebut. Beberapa informasi diperoleh diantaranya guru-guru sebagian besar menunjukkan kemampuan dalam memusatkan perhatian pada tugas dan pekerjaannya, guru-guru juga melaksanakan kewajibannya dengan berupaya memberikan kinerja yang terbaik untuk setiap pekerjaannya.

Menurut Bakker & Demerouti (2008) *work engagement* dapat dipengaruhi dalam tiga faktor utama yakni *personal resources* (sumber daya pribadi), *job demands* (tuntutan pekerjaan), dan *job resource* (sumber daya kerja). Sumber daya pribadi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yang mana merupakan kepribadian serta sikap emosional dalam diri seseorang contohnya *self-efficacy*, perasaan optimis dan harga diri dalam individu. Kedua yakni tuntutan pekerjaan, yang mana tuntutan dalam kerja menjadi aspek fisik dan sosial dari dalam individu serta memerlukan suatu dorongan ataupun upaya dalam pekerjaannya seperti beban kerja yang berlebihan dan juga tuntutan emosinal. Faktor yang terakhir yakni sumber daya kerja yang mana memiliki umpan balik pada keterikatan karyawan seperti gaji, bonus, peluang karir, kompensasi dan tunjangan pekerjaan. Sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diketahui bahwa sumber daya pribadi salah satu contohnya yakni s*elf-efficacy*.

S*elf-efficacy* adalah suatu keyakinan ataupun kepercayaan seseorang yang mana ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik merupakan makna dari *self-efficacy* (Afdaliza, 2015). Kepercayaan ataupun keyakinan seseorang dapat menyelesaikan tugasnya merupakan ciri dari efikasi diri. Keyakinan yang dimiliki individu ini mampu menilai apakah individu tersebut memiliki suatu kekuatan yang mana dari kekuatannya dapat menghasilkan pengaruh, sehingga menjadi suatu keinginan yang ingin dicapai. Apabila seorang guru mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi tentunya juga dapat memotivasi dir individu tersebut menjadi terarah hingga dapat mencapai tujuannya.

Feist (2010) menggambarkan bahwa efikasi diri yaitu seberapa yakin seseorang individu dapat mengontrol kemampuan yang dimiliki pada lingkungan sekitarnya. Sementara itu menurut Baron & Byrne (2003) mengemukakan efikasi diri merupakan penilaian seseorang pada suatu kemampuannya untuk berkompetisi dalam hal melakukan tugas tertentu guna mencapai tujuan yang mana dapat menghasilkan sesuatu dari pekerjaan yang telah dilakukan serta dapat menyelesaikan hambatan ataupun kesulitan pada pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat dilihat dari peranan seorang guru terhadap pekerjannya yang mana seorang guru juga memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menilai segala sesuatu serta menghasilkan tujuan pada pekerjaannya.

Menurut Alwisol (2012) efikasi diri yang dimiliki pada setiap individu akan dapat diubah maupun akan dapat ditingkatkan begitupun sebaliknya. Berdasarkan penjelasan diatas efikasi diri merupakan bentuk dari suatu kemampuan dan keyakinan dalam diri individu ataupun seseorang pada sesuatu pekerjaan yang diinginkan serta dapat mengevaluasi diri ketika telah melakukan pekerjannya, sehingga individu tersebut dapat dengan mudah mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya.

Penelitian Basikin (2007), bertujuan untuk mengetahui *work engagement* pada guru bahasa inggris di sekolah menengah Jogjakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa guru menduduki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hal ini dapat diketahui bahwasannya guru yang memiliki *work enggament* juga memiliki efikasi diri yang tinggi, sehingga seorang guru juga sangat bersemangat dan antusias terhadap pekerjaan yang diemban. Seorang guru memiliki bentuk sikap positif dari *work engagement* yakni memiliki semangat yang tinggi dan keterikatan serta kepedulian seorang guru dengan pekerjaannya. Pada seorang guru yang kurang memiliki semangat dan antusias dalam bekerja dapat mempengaruhi sifat emosionalnya yang nantinya juga akan berdampak pada kelangsungan saat mengajar ke peserta didiknya.

Sementara itu berdasarkan dari studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada guru-guru di SMK “X” Surabaya menunjukkan bahwa guru-guru memiliki kemampuan dalam menangani berbagai tugas dan ada upaya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik. Selain itu guru-guru juga mampu melakukan kontrol terhadap beban pekerjaannya.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Susilowati & Hadi (2013) tentang hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* menunjukkan beberapa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement.* Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti bertujuan untuk memfokuskan pada variabel efikasi diri sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru SMK.

**METODE**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif ini lebih berfokus pada sebuah analisis sebuah data – data numerikal yang telah diperoleh dan pada metode kuantitaif ini menggunakan sampel besar dan luas (Azwar, 2015).

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK “X” Surabaya dengan menggunakan analisis korelasional. Teknik analisis pada penelitian ini berguna untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu efikasi diri dan varabel teriakatnya yaitu *work engagament.*

Populasi pada penelitian ini yakni semua guru yang mana terdapat di SMK “X” Surabaya dengan jumlah subjek sebanyak 65 guru. Jumlah subyek yang digunakan untuk uji coba *(try out)* sebanyak 30 guru dan 35 guru untuk subyek penelitian.

Pengambilan data menggunakan instrumen yang berupa skala efikasi diri dibuat berdasarkan teori efikasi diri Bandura (1997) dan skala *work engagament* yang dibuat berdasarkan teori *work engagement* Bakker & Leiter (2010).

Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi yaitu korelasi *product moment* dari *Carl Pearson* dengan bantuan program SPSS 22.00 *for windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan bantuan SPSS versi 22.00 *for windows*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 *Descriptive Statistics***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *N* | *Min* | *Max* | *Mean* | *Std. Deviation* |
| *Work Engagement* | 35 | 150 | 212 | 186.34 | 14.20 |
| Efikasi Diri | 35 | 171 | 209 | 188.51 | 11.19 |

Berdasarkan pengeolahan data pada tabel 1. menunjukkan besarnya nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Pada variabel *work engagament* yaitu 186.34, adapun 212 merupakan nilai tertinggi dan 150 merupakan nilai terendah. Besarnya nilai rata-rata variabel efikasi diri yaitu sebesar 188.51, adapun 209 merupakan nilai tertinggi dan 171 merupakan nilai terendah.

Nilai standar deviasi pada variabel *work engagement* yang melebihi 2 SD yaitu sebesar 14.20 sedangkan pada variabel efikasi diri juga memperoleh nilai standar deviasi yang melebihi 2 SD yaitu sebesar 11.19, hal tersebut diketahui karena disebabkan oleh faktor demografis seperti usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa kerja. Meskipun guru memiliki keberagaman latar belakang yang berbeda, namun guru masih berada dalam kelompok yang homogen dan dibuktikan dengan hasil perolehan pada uji asumsi.

Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS *Statistics* 22.00 *for windows*. Data yang dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut memiliki nilai yang signifikan melebihi 0,05 (p>0,05), dan apabila data memiliki nilai signifikannya yang dibawah 0,05 (p<0,05) maka dapat dikatakan bahwasannya data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2013).

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Signifikan | Keterangan |
| *Work Engagement* | 0,094 | Distribusi Normal |
| Efikasi Diri | 0,091 | Distribusi Normal |

Berdasarkan tabel 2 yaitu pada hasil uji normalitas data, besarnya nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0,094 dan pada variabel efikasi diri sebesar 0,091. Berdasarkan hasil dari nilai signifikansi yang telah diperoleh pada kedua variabel menunjukkan keduanya mempunyai data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05.

Pada uji linieritas yang mana kegunaannya untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu variabel efikasi diri dan variabel *work engagement.* Data linier apabila nilai signifikansi linieritasnya kurang dari 0,05 (p<0,05) dan apabila data dikatakan saling berhubungan secara linier jika signifikansinya kurang dari 0,05 (p<0,05) (Wibowo, 2012).

Pada uji hipotesis penelitian ini untuk menguji suatu fakta atau kebenaran yang terjadi. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menguji nilai rill dengan nilai teori sudah yang ada. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.00 *for windows.* Berikut hasil dari perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*:

**Tabel 3 Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | *Work Engagement* | Efikasi Diri |
| *Work Engagement* | *Pearson Correlation* | 1 | 0,764 |
| *Sig. (2-tailed)* |  | 0.000 |
| *N* | 35 | 35 |
| Efikasi Diri | *Pearson Correlation* | 0,764 | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* | 0.000 |  |
| N | 35 | 35 |

Berdasarkan dari uji hipotesis yang ada pada tabel diatas, dapat diperoleh hasil 0,764 dengan rentang koefisien korelasi antara 0,70-0,90 dimana dapat dikatakan bahwasannya terdapat hubungan yang kuat (Wibowo, 2012) antara dua variabel tersebut yaitu pada variabel efikasi diri dengan variabel *work engagement*. Berdasarkan pada nilai signifikansi yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 (p<0,05) sehingga H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Maka dari itu, dari proses pengolahan dan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru SMK “X” Surabaya.

**Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK “X” Surabaya. Pada penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK X Surabaya” yang diuji dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 22.00 *for windows*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya angka signifikansi tersebut memiliki arti dimana variabel efikasi diri dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan sig < 0,05 sehingga hipotesisnya terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* dapat diterima.

Pengujian dari hipotesis dengan menggunakan *pearson product moment* ini memperoleh nilai koefisien korelasi (r) 0,764 (r=0,764). Perolehan nilai koefisien korelasi diatas menunjukkan pada tingkat hubungan yang tergolong kuat antara dua variabel yaitu variabel efikasi diri dengan variabel *work engagement*.

Hasil dari nilai koefisien korelasi (r) yang telah diperoleh yakni sebesar 0,764 (r=0,764) dimana hal ini menunjukkan nilai positif, sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* yakni searah atau berbanding lurus atau dengan kata lain jika efikasi diri tinggi maka pada *work engagement* juga akan tinggi dan meningkat. Berdasarkan pada hasil yang telah diperoleh menunjukkan bahwasannya pada penelitian ini didapati hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* yang cukup signifikan yaitu sebesar 0,764 dengan adanya hasil yang signifikan tersebut menurut Wibowo (2012) menunjukkan terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* yang mana berada pada kategori kuat.

Menurut Bakker & Leiter (2010) mengartikan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi positif seorang individu, pemenuhan diri individu, serta pengamatan terhadap kondisi pada suatu pekerjaannya dan dapat dikarakteristikan dengan tiga ciri yaitu *vigor* (kekuatan), *absorption* (penyerapan) *dan dedication* (dedikasi). Guru yang memiliki *work engagement* apabila guru tersebut memiliki sikap semangat, antusias yang tinggi terhadap pekerjaan, mendedikasi pekerjaannya, dan memiliki keterikatan dan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang diemban. Hal ini dapat diketahui ketika guru mempunyai *work engagement* yang baik akan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, oleh karena itu seorang guru juga akan selalu berusaha mengutamakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* salah satunya yaitu *personal resources* yakni efikasi diri.

Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan bagaimana setiap individu merasa dirinya yakin dan percaya terhadap kemampuannya yang dimiliki, yang mana dapat digambarkan dengan memotivasi diri sendiri serta berfikir dirinya mampu dalam melaksanakan sesuatu dan berperilaku di dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh individu tersebut. Efikasi diri juga mengarah dan berfokus pada individu yang memiliki kemampuan dan keyakinan, sehingga efikasi diri dapat dicirikan dengan adanya keyakinan diri dalam setiap individu, dapat menangani kesulitan maupun hambatan tugas yang diemban, memiliki kekuatan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan, karna semakin guru dapat menangani dan menyelesaikan kesulitan tugas yang diemban dalam pekerjaannya, maka efikasi diri yang dimiliki pada individu tersebut juga akan semakin tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga didukung dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Pratama & Puspitadewi (2019). Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagament* pada karyawan di PT X. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagament* pada karyawan di PT X.

Hasil dari analisis lain yang dapat diketahui dalam penelitian ini adalah perhitungan pada nilai R *Square*, yang mana berfungsi dalam melihat kontribusi atau sumbangan secara efektif yang diberikan oleh variabel efikasi diri terhadap variabel *work engagement* tersebut. Berdasarkan hasil R *Square* yang telah diperoleh yaitu sebesar 58,4 % variabel *work engagement* dapat dibentuk oleh variabel efikasi diri. Adapun sisanya sebesar 41,6 % yang diberikan faktor-faktor lainnya. Menurut Bakker & Demerouti (2008) faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *self-esteem,* stabilitas emosi, tuntutan pekerjaan, dan beban kerja.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan hasil yang mana terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK “X” Surabaya. Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan positif serta searah dengan korelasi diantara dua variabel yaitu variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* sangat kuat, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya sebesar r=0,764 maka dari itu dapat dikatakan bahwa apabila efikasi diri yang dimiliki guru tinggi maka *work engagement* yang juga dimiliki guru akan tinggi. Begitupun sebaliknya apabila efikasi diri yang dimiliki guru rendah maka *work engagement* pada guru akan rendah juga.

**Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapat, maka penulis memberikan saran-saran untuk dijadikan bahan pertimbangan kedepannya. Bagi Pihak Subjek Penelitan, guru mampu mempertahankan dan meningkatkan tingkat efikasi diri dalam individu dengan baik serta *work engagement* yang sudah baik dapat terus ditingkatkan. Pengembangan diri pada guru dapat dilakukan dengan diklat rutin dan juga guru dapat melakukan evaluasi disetiap pekerjaan yang sudah terlaksana.

Bagi Pihak Sekolah, pihak SMK “X” Surabaya, diharapkan dapat mendukung guru di SMK “X” Surabaya dan membantu dalam proses belajar mengajar kepada peserta didiknya ataupun dalam pekerjaannya. Pihak SMK “X” Surabaya dapat memfasilitasi kelengkapan sarana prasarana untuk mendukung pembelajaran guru-guru tersebut kepada peserta didiknya dan juga dapat menyelenggarakan *training* atau pelatihan efikasi diri. Serta diharapkan mampu memberikan bentuk apresiasi berupa *rewards* kepada guru-guru di sekolah tersebut.

Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya, bagi pihak peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan agar dapat lebih mengembangkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *work engagement* dengan faktor-faktor lainnya seperti tuntutan pekerjaan dan motivasi diri yang berkaitan dengan aspek fisik maupun sosial, beban pekerjaan dan sumber daya kerja seperti mengacu pada aspek fisik individu, aspek sosial atau organisasi guna mengurangi suatu tuntutan kerja dari segi psikologis ataupun fisiologis yang mana juga dapat menstimulasi perkembangan pada pertumbuhan, dan pembelajaran. Selain itu untuk peneliti yang selajutnya dapat meneliti dengan menggunakan karakteristik subjek yang berbeda dengan sebelumnya serta menambah jumlah subjek.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemennuhan kontrak psikologis sebagai moderator. *Jurnal ilmu ekonomi dan sosial*, 4, 1-4.

Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian.* Malang : UMM. Press.

Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bakker, A. B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research.* New York: Psychology Press.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a Model Of Work Engagement. Career Development Internasional*, 13(30) 209-223.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Baron, R. A. & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial (edisi 10 jilid 1).* Jakarta: Erlangga.

Basikin. (2007). Vigor, Dedication and Absorbtion: Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia. Perth: Fremantle.

Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1).

Feist, J & Gregory J.F. (2010). *Teori Kepribadian.* Jakarta: Salemba Humanika.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Larasati, SS. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Pratama, M.M & Puspitadewi, N.W.S. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).

Purnaya, G.K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Andi.

Roberts, R.D., Davenport, O.T. (2002). Job engagement: why it’s important and how to improve it. *Journal of Employment Relation Today*, 29, 2-29

Schaufeli W.B & Salova, M. (2011). Work engagement on how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology*, 20, 39-46

Schaufeli W.B., Salova M, Gonzalez-Roma V. & Bakker A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happines Studies, 3(1), 71–9.*

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Albeta.

Susilowati, G.M & Hadi C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di surabaya . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2).

Sutrisno, E. (2009). *Manajeman sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, A.E. (2012). *Aplikasi praktis spss dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava M.