

EMPLOYEE ENGAGEMENT DOSEN DI UNIVERSITAS JAMBI
EMPLOYEE ENGAGEMENT OF JAMBI UNIVERSITY'S LECTURERS

Fadzlul¹, Semi²

¹Departement of Psychology, Faculty of Medicine and Health Sciences, Jambi University

²Departement of Law and Employee, Administration Office, Jambi University

aloels_psy@yahoo.com

semi@unja.ac.id

Abstrak

INTRODUCTION *One of the causes of the decline in the quality of lecturers is because lecturers are busy working outside the campus, and looking for projects in accordance with their fields of expertise. For this reason, it is important to describe how employee engagement, which is an emotionally and intellectually positive attitude of an employee who are fully aware of his attachment to his work or duties and are loyal and committed to the institution for which he works.*

METHOD *This study uses a quantitative method through cross-sectional approach through a survey method which aims to determine the description of Employee Engagement of Jambi University's Lecturers. The research population was 102 lecturers of Jambi University consisting of 11 Faculties, with inclusion criteria of permanent lecturers and non PNS lecturers (contract lecturers). The technique used is Purposive sampling. The data collection tool is the scale of Employee Engagement. The study was conducted from February to August 2018 at Jambi University. The analysis used is regression analysis and variance analysis.*

RESULTS *This study concludes that employee engagement compared between age groups, years of service, academic positions, ethnicity, and marital status is the same.*

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS *There are no differences in employee engagement based on the above categories. More specifically, there is no difference in employee engagement between males and females. Employee engagement is also equal based on the last education category where there is no difference between master and PhD graduates. Likewise, there is also no difference in employee engagement between Civil Servants (PNS) lecturers and Non PNS lecturers.*

Kata Kunci: *Employee engagement, UNJA*

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk dari organisasi. Sebagai penyedia jasa pendidikan, perguruan tinggi berperan besar dalam menyukkseskan program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketatnya persaingan antar perguruan tinggi membuat perguruan tinggi harus memperhatikan kualitas dosennya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Sebagai seorang pegawai negeri Sipil maupun pegawai non PNS, mereka merupakan elemen paling penting untuk kesuksesan organisasi (Berneth, 2004). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi ditanggapi secara berbeda oleh tiap anggotanya. Ketika perubahan organisasi dipandang sebagai tantangan maka perubahan akan memicu respon positif, sementara ketika perubahan

dipandang sebagai ancaman maka akan memicu respon negatif. Organisasi yang akan melakukan perubahan sangat membutuhkan dukungan karyawan yang terbuka, mempersiapkan diri dengan baik dan siap untuk berubah (Eby, Adams, Russel, & Gaby, 2000).

Tinggi rendahnya kinerja organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya *employee engagement*. *Employee engagement* sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli et al., 2002). Menurut Federman (2009), *Employee Engagement* merupakan derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Kahn (1990) dalam Auliaranty (2011:43) menyatakan bahwa *employee engagement* juga diartikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja di tempat mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam performa peran mereka.

Universitas Jambi (UNJA) merupakan salah satu Universitas Negeri yang ada di Jambi. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, Unja juga berusaha untuk mengiringinya agar tetap menjadi universitas pilihan yang berkualitas di Jambi bahkan di Indonesia. Dengan perkembangan Unja yang semakin pesat tersebut berdampak terhadap peningkatan SDM dosen yang diharapkan juga semakin pesat, sehingga membutuhkan keterlibatan dan keterikatan dosen yang kuat terhadap UNJA. Namun dalam kenyataannya masih ditemukan beberapa dosen yang memiliki keterlibatan dan keterikatan yang rendah terhadap UNJA, di mana dosen tersebut kurang memfokuskan diri dalam mengembangkan tridharma perguruan tinggi, sehingga masih ada sebagian dosen yang masih sibuk dengan pekerjaan di luar tugas resmi dan tanggung jawab utamanya sebagai dosen UNJA. Hal

ini tentu saja akan berpengaruh terhadap perkembangan UNJA dan kinerja dosen itu sendiri.

Peran mereka di luar kampus yang bekerja dengan mengutamakan keahlian dan keilmuan di bidangnya, membuat mereka tidak fokus mengembangkan kualitas Universitas Jambi, lebih senang menerima *job* di luar kampus daripada di dalam kampus. Berangkat dari problematika di atas, peneliti ingin meneliti lebih jauh bagaimana gambaran *Employee Engagement* Dosen Di Universitas Jambi.

Tinjauan Pustaka

Employee engagement

Hewitt (2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif pegawai dan organisasi (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. bahwa *employee engagement* adalah sesuatu yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa *employee engagement* juga berupa keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. Schermerhorn (2010) menambahkan *Employee engagement* juga berbentuk perasaan positif atau keterlibatan perasaan yang kuat terhadap organisasi dengan memiliki antusias yang tinggi untuk bekerja di dalam sebuah organisasi.

Employee engagement tidak hanya sekedar kepuasan, tetap juga berupa kinerja yang tinggi serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008). Indrianti (2012) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JDR (job demand-resources) dan modal psikologis (psychological capital).

Modal JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan rekan kerja. Sedangkan modal psikologis meliputi kepercayaan diri rasa optimis, harapan mengenai masa depan, serta resiliensi.

Employee Engagement sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. (Macey et al., 2009; Setiadi, 2014). menurut Davis dan Newstrom (2000) *Employee engagement* juga tercipta dengan adanya konsultasi antara atasan dengan bawahannya, terutama dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan sehingga mereka bekerja sama sebagai sebuah tim. hubungan atasan dan bawahan cenderung saling memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa *employee engagement* sebagai suatu sikap mengenai hubungan emosional yang positif dan intelektual yang tinggi pada diri seorang pegawai atau pekerja yang menyadari sepenuhnya keterikatan dirinya dengan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dirinya serta memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Dimensi *Employee engagement*

Schaufeli (2003) dimensi *employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*, diantara penjelasan tersebut; *pertama*, *Vigor* yang

merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan. *Kedua*, *Dedication* yaitu keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. *Ketiga*, *absorption* yang merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut Watson (dalam Rana et al, 2014), keterikatan karyawan meliputi tiga dimensi, *Pertama*, *Rational* yaitu karyawan memahami dengan baik peran dan tanggung jawab mereka. *Kedua*, *Emotional* yaitu seberapa banyak gairah/antusias mereka untuk bekerja dan antusias terhadap organisasi mereka. *Ketiga*, *Motivational* yaitu mereka bersedia berkontribusi dengan berusaha dan bekerja sesuai peran mereka masing-masing dengan baik .

Sedangkan Menurut Macey et al. (2009) *Employee Engagement* mencakup dua dimensi penting, yaitu; *Pertama*, menyangkut energi psikis karyawan merasakan pengalaman puncak (peak experience) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam

pekerjaan tersebut. *Employee Engagement* merupakan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*). Kedua, *Employee engagement* sebagai energi tingkah laku yang dapat terlihat dalam pekerjaan berupa; Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkankaryawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* melalui metode *survey*. uji validitas dan reliabilitas hingga trial pengembangan alat ukur, alat ukur akan di uji pada populasi yang relevan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Jambi pada bulan Februari-Agustus 2018. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Employee Engagement*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala yaitu alat ukur psikologi yang mengukur skala *Employee Engagement*. Penelitian ini menggunakan validitas aitem melalui pendekatan konsistensi internal yaitu dengan melihat korelasi antara skor setiap aitem dengan skor total aitem. Reliabilitas yang digunakan untuk menguji reliabilitas aitem skala adalah pendekatan konsistensi internal dengan teknik Analisis Alpha Cronbach. Populasi penelitian ini adalah 107 dosen di Universitas Jambi yang terdiri dari 11 Fakultas, dengan kriteria inklusi dosen tetap (PNS) dan non PNS (Kontrak) di Universitas Jambi. Teknik yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Teknik analisis data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif,. Data diolah menggunakan program statistik SPSS.

Hasil

| Variabel | Data Demografi | n | | |
|---------------------|------------------|-------|------------------|------------------|
| Employee Engagement | Usia | 34 | 0.412 | Tidak signifikan |
| | <30 th | | | |
| | 30-45 th | 42 | | |
| | 46-44 th | 12 | | |
| | 56-65 th | 14 | | |
| | >65 th | 0 | | |
| | Masa Kerja | | 0.921 | Tidak signifikan |
| | <2 th | 21 | | |
| | 2-5 th | 25 | | |
| | 5-10 th | 12 | | |
| | 10-20 th | 23 | | |
| | >20 th | 21 | | |
| | Jabatan Akademik | | 0.712 | Tidak signifikan |
| | Asisten ahli | 61 | | |
| | Lektor | 21 | | |
| | Lektor kepala | 20 | | |
| | Suku | | 0.780 | Tidak signifikan |
| | Melayu | 29 | | |
| | Minang | 31 | | |
| | Jawa | 10 | | |
| | Sunda | 3 | | |
| Batak | 6 | | | |
| Kerinci | 15 | | | |
| Banjar | 1 | | | |
| Bugis | 1 | | | |
| Lain-lain | 6 | | | |
| Status Pernikahan | | 0.775 | Tidak signifikan | |
| Single | 26 | | | |
| Menikah | 74 | | | |
| Duda/Janda | 2 | | | |

Pada tabel di atas, terlihat perbedaan *employee engagement* dosen UNJA berdasarkan usia menghasilkan skor signifikansi sebesar 0.412. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dosen UNJA berdasarkan usia. Dengan kata lain, variable *employee engagement* yang dibandingkan diantara kelompok usia adalah sama. Perbedaan *employee engagement* berdasarkan masa kerja menghasilkan skor signifikansi sebesar 0.921. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan

employee engagement berdasarkan masa kerja. Ini menunjukkan bahwa variabel yang dibandingkan diantara kelompok masa kerja adalah sama. Perbedaan *employee engagement* berdasarkan jabatan akademik menghasilkan skor signifikansi sebesar 0.712. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dosen UNJA berdasarkan jabatan akademik. Dengan kata lain, variabel yang dibandingkan diantara kelompok jabatan akademik adalah sama. Perbedaan *employee engagement*

berdasarkan suku menghasilkan skor signifikansi sebesar 0.780.

Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* berdasarkan suku. Dengan kata lain, variabel yang dibandingkan diantara kelompok suku adalah sama. Perbedaan *employee engagement* berdasarkan status

pernikahan menghasilkan skor signifikansi sebesar 0.775. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* berdasarkan status pernikahan. Dengan kata lain, variabel yang dibandingkan diantara kelompok status pernikahan adalah sama.

Tabel 2. Hasil Penelitian

| Variabel | Data Demografis | n | Mean | T-test for equality of means | |
|---------------------|---------------------|-------|-------|------------------------------|------------------|
| | | | | | |
| Employee Engagement | Jenis Kelamin | | | | |
| | Laki-laki | 50 | 89.44 | 0.905 | Tidak signifikan |
| | Perempuan | 52 | 89.67 | | |
| | Pendidikan Terakhir | | | | |
| | Strata 2 | 92 | 89.47 | 0.777 | Tidak signifikan |
| | Strata 3 | 10 | 90.40 | | |
| Status Kepegawaian | | | | | |
| PNS | 66 | 89.47 | 0.902 | Tidak signifikan | |
| Non PNS | 36 | 89.72 | | | |

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, *employee engagement* dari kedua kelompok jenis kelamin adalah setara. Nilai signifikansi sebesar 0.905. nilai tersebut > 0.05 sehingga tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Melihat bahwa mean laki-laki sebesar 89.44 dan mean perempuan sebesar 87.92. *Employee engagement* dari kedua kelompok pendidikan terakhir adalah setara.. Nilai signifikansi sebesar 0.777. nilai tersebut > 0.05 sehingga tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dengan STRATA 2 dan STRATA 3. Melihat bahwa *mean* STRATA

2 sebesar 89.47 dan mean STRATA 3 sebesar 90.40. Dan *employee engagement* dari kedua kelompok status kepegawaian adalah setara.. Nilai signifikansi sebesar 0.902. nilai tersebut > 0.05 sehingga tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dengan PNS dan Non PNS. Melihat bahwa mean PNS sebesar 89.47 dan mean Non PNS sebesar 89.72.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan mean yang signifikansi pada data demografis partisipan penelitian. Data demografis yang diteliti adalah usia, status perkawinan, masa kerja dan suku, jabatan

akademik pada dosen Universitas Jambi. Berdasarkan usia pada tabel sebelumnya usia dosen dalam penelitian ini yaitu dewasa awal 20-30 tahun sampai 65 tahun. Hasil penelitian nilai signifikansi *employee engagement* berdasarkan usia sebesar 0,412. nilai tersebut > 0.05 sehingga tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* pada setiap rentang usia dosen UNJA. Hal ini sejalan dengan Judith (dalam Wahyuni, 2017) yang mengatakan bahwa seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaannya dan ketika ia merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaan bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya tanpa terikat pakah umurnya masih dalam usia produktif atau tidak. Dalam setiap perkembangan usia, individu memiliki dinamika tersendiri menyangkut keterikatan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik status perkawinan terdapat nilai signifikansi *employee engagement* berdasarkan status sebesar 0.775. nilai tersebut > 0.05 sehingga tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dosen UNJA dengan status perkawinan; Single, menikah, duda/janda. Hal ini yang menunjukkan dosen UNJA yang tidak memiliki perbedaan baik ketika mereka masih single, menikah ataupun duda/janda, ini Berbeda dengan penelitian Blau (dalam kismono, 2013), bahwa pernikahan mengarahkan para individu untuk memberikan prioritas kehidupan personal mereka lebih tinggi dibandingkan pada kehidupan kerja mereka (Blau et al., 1998).

Berdasarkan karakteristik suku terlihat perbedaan *employee engagement* sebesar 0,780. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dosen UNJA berdasarkan suku

asli dosen tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wirawan (2007) yang mengatakan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan tidak selalu berada dalam keadaan tinggi maupun keadaan rendah, namun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan dimana karyawan bekerja akan dipersepsikan dan membentuk pengalaman pada kondisi yang ada pada lingkungan kerjanya lebih tinggi di banding lingkungan tempat berasal dosen UNJA yang beraneka ragam, seperti berasal dari suku melayu, minang, Jawa, Sunda, Batak, Kerinci, Banjar, Bugis dan sebagainya.

Berdasarkan karakteristik masa kerja skor signifikansi sebesar 0.921. Nilai tersebut > 0.05 sehingga hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan *employee engagement* dosen UNJA berdasarkan masa kerja. Sementara itu menyangkut masa kerja pandangan lain diungkapkan oleh Robbin dan Coulture (2012) yang mengemukakan bahwa keterikatan pegawai merupakan keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusiasme untuk kerjaannya berdasar pertumbuhan jabatan dan kinerja pada tempat bekerja, hal tersebut terjadi lewat proses belajar yang panjang dan pengalaman yang matang. dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008).

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P.(2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Crabtree, S. What your Employees need to know. *Business Journal*.

- Federman, B.(2009). Employee Engagement: a road for creating profit, optimizing performance, and increasing loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hewit Assosiaate. (2008). *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Result Trought Improve Staff Engagement*. Modul
- Indrianti, N. (2012). An Exploratory Study Of Service Productivity Index For Service Industry Evaluation. *International Journal of Services, Economics and Management*. 4(4), pp.331-343.
- Jhon, R. Shermerhorn.(2005). *Management*. USA: Jhon Willey and Sons Inc.
- Khan, W. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement work. *Academy of Management Journal*. 33(4).
- Kismono, G., dkk. (2013). Faktor-Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestic) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Intensi Keluar Karyawan : Studi Pada Industry Perbankan Indonesia. 17(20).
- Macey, W.H and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1(1), pp 3-30.
- Markos, S and Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management* . 5(12), p.89.
- Minner, John B. (1997). *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap*. Jakarta: PT Indeks.
- Schaufeli, W.b., Marisa S, Vincente GR., Arnold B. Bakker.(2002). The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal of Happines Studies* 3:71-92.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja Dan Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Dosen Tetap. *Jurnal Psikologi*.1(1).