

KONTRIBUSI ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN PADANG

Andhika Yoga Suryanto^{1*}, Farah Aulia²

^{1,2}Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: andhika.portfolio@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi antara *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang. Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan metode survey. Sampel terdiri dari 58 responden yang merupakan pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang yang diambil dari populasi berdasarkan *sampling* jenuh. Pengumpulan data memanfaatkan skala *organizational-based self-esteem* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan oleh Pierce dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun Schaufelli dan diadaptasi ke bahasa Indonesia. Uji analisis regresi linear sederhana digunakan sebagai analisis data penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa antara *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* berkontribusi secara positif dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Level *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* berada pada kategori tinggi dengan koefisien pengaruh sebesar 36% dan 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Memahami *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* dapat memberikan implikasi potensial bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan produktivitas karyawan dan mencegah masalah dan hambatan yang muncul di organisasi.

Kata kunci: *Organizational-based self-esteem, Work engagement, Pegawai negeri sipil*

ABSTRACT

This study aims to see the contribution between *organizational-based self-esteem* and *work engagement* in civil servants at the Balai Diklat Keagamaan Padang. The research method used is quantitative with survey method. The sample consisted of 58 respondents who were civil servants at the Balai Diklat Keagamaan Padang taken from the population based on total saturated sampling. Data collection utilizes the *organizational-based self-esteem* scale which is compiled based on the aspects described by Pierce and the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) compiled by Schaufelli and adapted to the Indonesian language. Simple linear regression analysis test was used as the research data analysis. The results prove that *organizational-based self-esteem* and *work engagement* contribute positively with a significance value of $0.00 < 0.05$. The level of *organizational-based self-esteem* and *work engagement* is in the high category with an influence coefficient of 36% and 67% is influenced by other variables not studied. Understanding *organizational-based self-esteem* and *work engagement* can provide potential implications for organizations in creating a supportive work environment that increases employee productivity and prevents problems and obstacles that arise in the organization.

Key words: *Organizational-based self-esteem, work engagement, Civil Servants*

PENDAHULUAN

Upaya dalam mencapai tujuan organisasi kerap menghadapi tantangan maupun hambatan. Hal ini terjadi dikarenakan adanya sumber daya pekerjaan berupa kebutuhan fisik, sosial, psikologis ataupun aspek didalam organisasi yang tidak optimal dalam organisasi/instansi (Bakker & Leiter, 2017). Dampak yang dirasakan dalam organisasi bisa beragam antara lain: performa pegawai yang rendah, pegawai yang sering absensi, serta manajemen yang buruk di organisasi/instansi (Neuber et al., 2022). Berdasarkan perspektif *Job Demands—Resources* (JD-R) salah satu fungsi yang menyebabkan keadaan-keadaan yang disebutkan sebelumnya adalah keadaan *work engagement* pada pegawai yang bermasalah (Bakker & Leiter, 2017). *Work engagement* merupakan suatu keadaan yang menjadi sebab dari tercapainya produktivitas dan optimalnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi. *Work engagement* didefinisikan sebagai sebuah keadaan mental aktif yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan tugas yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi

(*dedication*), dan keseruan (*absortion*) dalam pekerjaan (Rahmadani et al., 2020; Schaufeli, 2012; Schaufeli et al., 2002).

Pegawai negeri sipil sebagai bagian penting dalam menjalankan tugas negara dan pelayanan di Indonesia seringkali mengalami masalah dan keadaan yang kurang optimal terkait dengan keadaan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh (Riandana & Novianti, 2014) menemukan bahwa dari 60 pegawai yang ada, tidak ada pegawai yang memiliki *work engagement* pada kategori yang tinggi. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Prahara (2020) mengungkapkan bahwa diperoleh 36% pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi, sedangkan sisa 63% ditempati oleh pegawai yang memiliki kategori sedang.

Balai Diklat Keagamaan Padang adalah salah satu instansi yang berfokus terhadap pengembangan SDM Kementerian Agama RI dibawah Badan Litbang dan Kementerian Agama RI. Tugas utama Balai Diklat Keagamaan Padang adalah untuk mengembangkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan SDM pegawai di lingkungan Kementerian Agama RI. Instansi ini mengadakan diklat dan pengembangan keterampilan pada pegawai, seperti tenaga keagamaan, tenaga pendidikan, dan tenaga adminitrasi penting bagi pembangunan agama di Indonesia (Suprpto, 2012). Beban kerja tinggi dan mobilitas tinggi dari pegawai dalam institusi pembangunan agama di Indonesia, tentunya potensial dalam menurunkan kinerja dan keterikatan pegawai pada tugas-tugas yang muncul di instansi.

Rotich (2016) menjelaskan bahwa terdapat berbagai macam elemen yang meningkatkan sifat dari *work engagement* dalam mencapai tujuan organisasi, seperti *organizational commitment*, *innovative work behaviour*, dan kreativitas pegawai. Salah satu elemen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *organizational-based self-esteem* dan kaitannya pada *work engagement*. *Organizational-based self-esteem* merupakan keadaan bentuk penilaian individu untuk percaya bahwa dirinya mampu, signifikan, dan layak sebagai anggota dari suatu organisasi/instansi (Gardner & Pierce, 2016; Norman et al., 2015; Pierce et al., 1989). *Organizational-based self-esteem* sebagai prediktor terbaik dari *work engagement* dibandingkan dengan *personal resources* yang lain seperti sikap optimis dan *self-efficacy* (Costantini et al., 2019a).

Penelitian tentang peran *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* diataranya dikaji oleh Rotich (2016) menunjukkan, bahwa secara empirik *organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap keadaan dari *work engagement* pada pegawai perusahaan di Kenya. Pegawai yang memiliki *organizational-based self-esteem* yang baik akan memiliki lebih sedikit perilaku penarikan diri dalam instansi (mengundurkan diri, absen dan terlambat) dan hasil kerja yang lebih diinginkan jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan lebih rendah (Lin et al., 2018). Terjadinya performa yang rendah dan *work engagement* berkaitan dengan level *organizational-based self-esteem* yang bermasalah (Costantini et al., 2019). Penelitian berusaha menggali keadaan dari tingkat *organizational-based self-esteem* dan kontribusinya terhadap keadaan tingkat *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian ini adalah metode mengumpulkan data melalui alat ukur yang telah ditentukan peneliti untuk disebarkan kepada sampel untuk memperoleh data yang bersifat alami (Sugiyono, 2017). Teknik *sampling* yang digunakan ini adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh digunakan dengan pemilihan populasi yang kecil dan relatif sedikit (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Balai Diklat Keagamaan Padang sebanyak 58 orang.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala modifikasi *Utrecht work engagement Scale (UWES)* dari Schaufelli yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Rahmadani et al. (2020) dengan pengujian sebelumnya mendapatkan reliabilitas sebesar 0.936. Sedangkan, *organizational-based self-esteem* diukur menggunakan instrumen yang peneliti susun berdasarkan aspek-aspek yang dipaparkan oleh Pierce et al. (1989) mendapatkan skor reliabilitas sebesar 0.814. Reliabilitas yang didapat telah mempertimbangkan proses pengalihan validitas melalui *expert judgement*, serta uji daya

diskriminasi aitem yang didapat setelah uji coba skala. Data dikumpulkan melalui *google form* dan diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi data dilakukan dalam penelitian ini sebagai cara dalam memudahkan peneliti dalam menggambarkan keseluruhan dinamika yang terjadi dalam penelitian ini. Deskripsi data memuat tabulasi rerata hipotetik dan rerata empirik yang didapatkan dari data penelitian dari skala pengukuran *organizational-based self-esteem* dan *work engagement*.

Tabel 1 Rerata Hipotetik dan Empirik *Work Engagement* dengan *Organizational-Based Self-Esteem*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	9	45	24	5	16	45	30.68	7.86
<i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	11	44	25	5,5	29	44	36.70	3.65

Tabel 1 menunjukkan bahwa rerata empirik *work engagement* sebesar 30.68, sedangkan rerata hipotetik yang didapat dari skala pengukuran adalah 24. *Organizational-based self-esteem* ditunjukkan mempunyai rerata empirik sebesar 36.70 dan rerata hipotetik nya adalah 25. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang memiliki keadaan *work engagement* dan *organizational-based self-esteem* yang tinggi berada di atas rerata hipotetik yang menjadi dugaan awal dari peneliti, serta keadaan ini menggambarkan kondisi *work engagement* dan *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi pada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang.

Tabel 2 Kategori Skor Skala *Work Engagement*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 21$	Rendah	8	14%
$21 \leq X < 33$	Sedang	15	26%
$33 \leq X$	Tinggi	35	60%
Jumlah		58	100%

Tabel 2 menggambarkan bahwa hasil skor *work engagement* cenderung berada pada kategori tinggi berjumlah 35 orang (60%) yang diikuti dengan 15 orang (26%) pada kategori sedang, lalu diikuti kategori rendah sejumlah 8 orang (13%).

Tabel 3 Kategori Skor Skala *Organizational-Based Self-Esteem*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 20.5$	Rendah	0	0%
$20.5 \leq X < 30.5$	Sedang	1	2%
$30.5 > X$	Tinggi	57	98%
Jumlah		58	100%

Tabel 3 dapat menggambarkan bahwa hasil skor *organizational-based self-esteem* yang mayoritas berada pada kategori tinggi berjumlah 57 orang (98%) dan diikuti kategori sedang sejumlah 1 orang (2%). Tidak ada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang yang memiliki *organizational-based self-esteem* dengan kategori rendah.

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana dalam menguji hipotesis penelitian apakah *organizational-based self-esteem* berkontribusi terhadap *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang. Uji normalitas dan linearitas dilakukan sebagai langkah prasyarat. Hasil uji normalitas melalui Kolmogorof Smirnov mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.724, sedangkan uji linearitas mendapatkan nilai signifikansi (*deviation from linearity*) sebesar 0.220. Kedua uji prasyarat dianggap normal dan linear karena telah memenuhi asumsi pengujian > 0.05 .

Tabel 4 Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig.
Organizational-based self-esteem dan Work Engagement	0.603	0.363	31.922	0.000

Tabel 4 menggambarkan hasil pengujian hipotesis mengenai ada tidaknya kontribusi *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* melalui uji F. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F_{hitung} hasil pengujian sebesar 31.922 dengan nilai signifikan F sebesar 0.000. Diketahui F_{tabel} sebesar 4.007 dan menggunakan taraf signifikan 5% (0.05). Hasil tersebut dapat dibandingkan dengan persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.922 > 4.007$). Sedangkan, nilai signifikan dibandingkan dengan persamaan $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti kontribusi *organizational-based self-esteem* signifikan terhadap *work engagement*.

Besaran kontribusi dapat diketahui melalui tabel 4.10 dengan melihat nilai *R square*. Besaran kontribusi (*R square*) variabel *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* sebesar 0.363 (36.3%). Hal ini menggambarkan bahwasanya variabel *organizational-based self-esteem* berkontribusi terhadap *work engagement* pada mahasiswa sebesar 36.3%, dimana sisanya 63.7% dari pengaruh tersebut dipengaruhi oleh variabel₁ lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig
(Constant)	-16.967	.050
Organizational-based self-esteem	1.298	.000

Berdasarkan tabel 5, hasil perhitungan analisis regresi bahwa nilai Beta (1.298), maka dapat diprediksikan bahwa jika terdapat penambahan *organizational-based self-esteem* sebanyak satu (1) satuan maka akan memberikan kenaikan pada nilai keadaan *work engagement* sebesar 1.298. Sifat dari koefisien ini bersifat positif, yang menggambarkan bahwa terdapat kontribusi positif antara variabel *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* pada pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.

PEMBAHASAN

Level *work engagement* yang mayoritas tinggi pada pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang merepresentasikan pegawai yang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas organisasi, dedikasi tinggi, dan keseruan pada pegawai saat menjalani rutinitas di instansi. Pegawai dengan kecendrungan level *work engagement* yang tinggi cenderung percaya bahwa diri mereka pada umumnya akan mengalami hasil yang baik dalam hidup (optimis) dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam peran dalam organisasi (Bakker, 2011). Meskipun demikian, data awal mengindikasikan tingkat *work engagement* yang rendah. Ketimpangan ini bisa dijelaskan melalui fluktuasi level *work engagement* yang ada pada pegawai. Fluktuasi dalam *work engagement* merupakan fungsi dari perubahan dalam pekerjaan sehari-hari dan sumber daya pribadi (Bakker, 2014). Terutama pada hari-hari ketika karyawan memiliki akses ke banyak sumber daya, mereka mampu mengatasi tuntutan pekerjaan sehari-hari mereka dengan baik (misalnya, tekanan pekerjaan, kejadian negatif), dan cenderung menafsirkan tuntutan ini sebagai tantangan yang lebih positif (Bakker, 2014).

Pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang secara keseluruhan memiliki level *organizational-based self-esteem* yang tinggi. Pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang yang memiliki *organizational-based self-esteem* dengan level tinggi akan merasa bahwa mereka penting, dihargai, bermakna, efektif, dan berkompeten dalam instansi tempat mereka bekerja. Pegawai dengan level *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mampu meningkatkan level *job resources* yang ada pada pegawai. Level *job resources* yang tinggi akan membuat pegawai adaptif dalam menghadapi beban kerja yang muncul dalam instansi (Fabiola & Prakoso, 2022) dan mendorong level *work engagement* yang lebih tinggi (Bakker, 2011; Xanthopoulou et al., 2009). Hasil studi utama yang menunjukkan ketimpangan dengan studi awal penelitian yang menjelaskan

indikasi rendah dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Mulai dari dinamika personal individu pegawai yang dinamis, dukungan pimpinan terhadap pekerjaan pegawai (Kim & Beehr, 2018).

Studi penelitian ini menggambarkan pegawai negeri sipil Balai Diklat Keagamaan Padang bahwa *organizational-based self-esteem* berkontribusi positif terhadap tingkat *work engagement*. *Organizational-based self-esteem* akan mendorong munculnya pegawai yang berenergi dan antusias. Perasaan positif ini akan mendorong pegawai melalui aspek-aspek *work engagement*, yakni *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. Pegawai yang memiliki semangat akan merefleksikan level *vigour* yang tinggi, antusiasme pegawai akan mendorong pegawai yang berdedikasi pada pekerjaan (*dedication*), serta fokus yang dikembangkan dari kedua keadaan sebelumnya akan mendorong pegawai negeri sipil terserap dan merasakan keseruan (*absorption*) dari rutinitas yang dijalani pegawai di tempat kerja (Fabiola & Prakoso, 2022). Dinamika positif yang muncul dari *organizational-based self-esteem* terhadap tingkat *work engagement* pegawai negeri sipil Balai Diklat Keagamaan Padang akan direfleksikan melalui tingkatan dan keadaan dari kedua variabel yang berada pada kategori tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kontribusi *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang, maka didapatkan kesimpulan, yakni *organizational-based self-esteem* berkontribusi terhadap *work engagement* pegawai negeri sipil di Balai Diklat Keagamaan Padang. Secara parsial, keadaan *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* berada pada kategori yang tinggi pada pegawai. Memahami *organizational-based self-esteem* dan *work engagement* dapat memberikan implikasi potensial bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan produktivitas karyawan dan mencegah masalah dan hambatan yang muncul di organisasi.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah perlunya eksplorasi lebih lanjut mengenai keadaan *work engagement* pada pegawai dengan status kontrak/honorir. Eksplorasi yang lebih kolektif pada pegawai di suatu instansi dapat memberikan wawasan lebih yang tak terbatas hanya pada level individu saja, namun juga melalui topik *team work engagement*. Lebih lanjut, penggalan informasi yang lebih rinci terhadap macam-macam *personal resources* lainnya dapat memberikan wawasan dan kajian lebih detail mengenai dinamika *organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* jika dibandingkan *personal resources* lainnya berdasarkan permasalahan yang muncul dalam instansi, serta cara meminimalisir dan menanganinya di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. In *Current Directions in Psychological Science* (Vol. 20, Issue 4, pp. 265–269). <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement. *European Psychologist*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75.
- Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F., & Sartori, R. (2019). The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 194–206. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0091>
- Fabiola, A. Z., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Organization Based Self-Esteem terhadap Work Engagement. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 557–566.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2016). Organization-based self-esteem in work teams. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(3), 394–408.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398.

- Lin, N., Jang, J., & Roberts, K. R. (2018). Are employees with higher organization-based self-esteem less likely to quit? A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 116–124.
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self-esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 253–270.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., & Stouten, J. (2020). How engaging leaders foster employees' work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1155–1169.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 19(2), 111–119.
- Rotich, R. K. (2016). The Impact of Organizational-Based Self Esteem on Work Engagement among State Corporations Employees in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. In *Romanian Journal of Applied Psychology* (Vol. 14, Issue 1).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (ke-25.)* (25th ed.). CV. Alfabeta.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>