

HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA MAHASISWA ILMU FARMASI

*Yulia¹, Ika Suswanti², Lailatul Qomariyah³, Rohanah⁴, Ma'muroh⁵
STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

| ARTICLE INFORMATION | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>*Corresponding Author Yulia E-mail: yulia@wdh.ac.id</p> | <p><i>Work engagement is positive feeling .Work on student is an idea to determine the level of involvement of student in the field of Pharmacy studies. The measuring tool for this research uses the Utrecht work engagement scale for students (UWES-S) 17 items and self-efficacy 10 items. The sample in this study consisted of 86 students from various levels of study in the Pharmaceutical Science department who were already working and were willing to voluntarily fill out a questionnaire distributed online. This research method is quantitative with a cross-sectional study design. The aim of this research is to determine the relationship between self-efficacy and work engagement as indicated by an increase in the cumulative achievement index of students in the field of Pharmacy. The results of this research show that the self-efficacy of Pharmacy Science students has a positive contribution to work engagement which is characterized by vigor, dedication, and absorption. Then, the research results also show that years of education provide a positive relationship with vigor dan dedication. Self-efficacy positive influence on the work involvement of Pharmacy students, where each individual Pharmacy student who has worked, has the ability to divide the time to complete their tasks and has a negative influence to postpone work. The limitation of this research is that it uses samples from certain types of studies.</i></p> |
| <p>Keywords: Self Efficacy_1 Work Engagement_2 Students_3 Pharmacy_4</p> | |
| <p>Kata Kunci: Self-Efficacy_1 Work Engagement_2 Mahasiswa_3 Farmasi_4</p> | <p>Work engagement adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan pada pelajar merupakan pikiran untuk menentukan tingkat keterlibatan mahasiswa/i bidang ilmu Farmasi terhadap studinya. Alat ukur penelitian ini menggunakan Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-S) item 17 dan Self-Efficacy memiliki 10 item. Sampel dalam penelitian ini terdapat 86 mahasiswa/i berbagai tahun tingkatan studi di jurusan ilmu Farmasi yang sudah bekerja yang memiliki kesediaan yang secara sukarela untuk mengisi kuesioner yang disebarakan secara online. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain studi cross-sectional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan self-efficacy dengan work engagement yang ditunjukkan dengan peningkatan nilai indeks prestasi kumulatif mahasiswa/i bidang ilmu Farmasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy mahasiswa/i Ilmu Farmasi memiliki kontribusi positif terhadap work engagement yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tahun pendidikan memberikan hubungan positif yang ditandai dengan vigor dan dedication. Sehingga, sumber daya pribadi seseorang yang pada penelitian ini adalah self-efficacy terhadap keterlibatan kerja mahasiswa/i ilmu Farmasi memberikan pengaruh positif, dimana setiap individu setiap mahasiswa/i Ilmu Farmasi yang telah bekerja, memiliki kemampuan untuk membagi waktu menyelesaikan tugasnya dan memberikan pengaruh negatif untuk menunda pekerjaannya. Keterbatasan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel pada jenis studi tertentu.</p> |

PENDAHULUAN

Bagi setiap mahasiswa di Universitas, meraih nilai angka kredit atau indeks prestasi kumulatif (IPK) menjadi tolok ukur tinggi dan rendah nilai mahasiswa pada studinya (Schaufeli & Bakker, 2022). Mahasiswa yang dianggap mengalami peningkatan pada nilainya, jika mampu IPK > 3,00. Hendaknya, peningkatan nilai angka kredit mahasiswa membutuhkan komitmen mengenai bagaimana proses mahasiswa untuk mencapainya, mempertahankannya dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Komitmen atau upaya ini dikenal dengan *self-efficacy* (Schunk, 1989). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentari dan Widyastuti (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* pada mahasiswa yang bekerja mempunyai nilai persentase sebesar 29%. Dilema pada siswa yang bekerja umumnya mempunyai lebih sedikit waktu dalam latihan belajar dibandingkan dengan yang tidak bekerja (Mardelina, 2017). Sehingga, seseorang perlu menggunakan fungsi optimalnya agar menemukan faktor pemungkin untuk berkembang (Seligman, 1990). Diketahui, bahwa seseorang yang yang mempergunakan fungsi optimalnya terhadap pekerjaannya adalah *engaged*

(Bakker, 2011). Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) menyebutkan bahwa *work engagement* adalah kesediaan individu untuk memberikan peningkatan *performance* terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan semangat, memiliki ketahanan mental, dan kesanggupan memberikan kontribusi. *Dedication* merupakan rasa bangga terhadap pekerjaannya, antusias dengan apa yang dikerjakannya, dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan inspirasi serta kebanggaan. *Absorption* merupakan keterkaitan menikmati pekerjaannya. *Study work engagement* didefinisikan sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2003) dan faktor penyebab seseorang memiliki perasaan positif adalah *self-efficacy* (Bakker dan Demerouti (2014).

Menurut Bakker (2009) bahwa *work engagement* merupakan kebalikan dari *burnout* seperti, *vigor* menjadi *exhaustion*, *dedication* menjadi *cynicism*, dan *absorption* menjadi *professional efficacy*. Hal ini merupakan dua kondisi psikologis yang bertentangan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Keadaan ini memberikan ketidaknyamanan, memungkinkan untuk tidak sedikit merasa senang, dan gangguan kesehatan dalam pekerjaannya.

Kecemasan dan *self-efficacy* mempengaruhi siswa dan guru (Christensen dan Osgood, 2023). Faktor-faktor emosional mahasiswa yang belum memutuskan rencana pendidikan atau karier mereka, maka keraguan ini dapat menyebabkan suasana hati yang tertekan. Sebaliknya, mereka yang secara aktif mengejar tujuan karier dengan rasa kontrol yang tinggi akan memiliki keyakinan (*efficacy*) dan ketahanan untuk mengatasi pikiran dan perasaan depresif (Rottinghaus, Jenkins, dan Jantzer, 2009).

METODE

Penelitian ini menggunakan design studi *cross-sectiona*, populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program B di prodi DIII Farmasi dan S1 FKK dan jumlah sample 86 dengan tehnik pengambilan sample *non probability sampling* yaitu *Purposive sampling* dengan kriteria inklusi mahasiswa Program B, sudah bekerja, bersedia menjadi responden kriteria eksklusi yang mengalami depresi, gangguan kecemasan

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online*.

Alat ukur yang digunakan Utrecht *Work Engagement Scale-Students* (UWES-S) terdiri dari 17 item dengan memiliki konsistensi $\alpha = 0.80$ dengan analisis tiga faktor yaitu vigor (6 item) mengacu pada semangat kerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, berdedikasi (5 item) mengacu pada antusiasme, kebanggaan, dan tantangan, penyerapan (6 item) mengacu pada kesulitan dalam memisahkan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003) dan *Self-efficacy* memiliki 10 item dengan memiliki konsistensi $\alpha = 0.89$, yang telah di uji terhadap 290 mahasiswa terdiri dari 104 perempuan dan 185 laki-laki di Universitas Kanada (Schwarzer, Mueller, & Greenglass, 1999).

Analisis data dilakukan dengan melakukan pengujian secara deskriptif pada variabel demografi, uji korelasi pada variabel karakteristik dengan setiap dimensi, serta uji korelasi antara variabel *work engagement* dan *self-efficacy*. Analisis statistik menggunakan IBM SPSS Versi 22.0.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Demografi

| Variabel | n(%) |
|-------------------------------------|------------|
| Usia (Mean±SD) | 25.13±4.72 |
| Jenis Kelamin | |
| - Laki-laki | 14(16.3) |
| - Perempuan | 72(83.7) |
| Tahun Pendidikan | |
| - Tahun 1 | 12(14.0) |
| - Tahun 2 | 69(80.2) |
| - Tahun 3 | 1(1.2) |
| - Tahun 4 | 0(0.0) |
| - Menyusun tugas akhir | 4(4.7) |
| Indeks Prestasi Kumulatif (Mean±SD) | 3.52±0.22 |

Tabel 1 menunjukkan rerata usia subjek yaitu 25 tahun, paling banyak subjek yang berpartisipasi adalah Perempuan 72 (83.7%) dibandingkan laki-laki 14(16.3%). Sementara itu subjek dengan tahun pendidikan ke 2 sebesar 69 (80.2%) memiliki proporsi lebih besar dibandingkan dengan tahun lainnya Tahun 1 yaitu 12(14%), tahun 3 sebesar 1 (1.2%) dan Menyusun tugas akhir 4 (4.7%). Rata-rata Indeks prestasi subjek diketahui sebesar 3.52.

Tabel 2. Hubungan antara karakteristik demografi dengan keterlibatan kerja dan self-efficacy

| Variabel | p-value UWES | | | p-value Self-efficacy |
|------------------|--------------|------------|------------|-----------------------|
| | Vigor | Dedication | Absorption | |
| Usia | 0.334 | 0.121 | 0.241 | 0.571 |
| Jenis Kelamin | 0.637 | 0.313 | 0.780 | 0.090 |
| Tahun Pendidikan | 0.278 | 0.105 | 0.044 | 0.515 |
| IPK | 0.627 | 0.719 | 0.807 | 0.511 |

Tabel 2 menunjukkan hubungan karakteristik demografi terhadap skor

UWES yang terdiri dari tiga dimensi yaitu vigor, dedication dan absorption serta self-efficacy. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, tahun Pendidikan dan indeks prestasi kumulatif terhadap dimensi UWES dan self-efficacy ($p\text{-value} \geq 0.05$). Akan tetapi dari semua variable yang ada, hanya tahun pendidikan berhubungan dengan dimensi absorption ($p\text{-value} < 0.05$).

Tabel 3. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dan Self Efficacy

| Dimensi UWES | Koefisien korelasi | p-Value* |
|--------------|--------------------|----------|
| Vigor | 0.458 | <0.001 |
| Dedication | 0.385 | <0.001 |
| Absorption | 0.443 | <0.001 |
| Total UWES | 0.446 | <0.001 |

*pearson correlation test

Tabel 3 menunjukkan hubungan antara dimensi UWES terhadap self-efficacy, hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga dimensi terhadap self-efficacy. Semua dimensi menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap self efikasi artinya semakin tinggi dimensi vigor, dedication dan absorption maka nilai self-efficacy akan semakin tinggi dengan kekuatan yang sedang.

PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi respondenn

Kondisi positif memberikan alasan bagaimana mahasiswa/mahasiswi bisa *engaged* terhadap tugasnya bila dibandingkan dengan yang tidak *engaged*. Sonnentag (2003) menunjukkan bahwa laki-laki & perempuan bukan penghalang untuk memberikan kontribusi positif terhadap *work engagement*. Kondisi positif seseorang yang menjadi penyebab negatif untuk melakukan ketidakhadiran (Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003), yang kecil kemungkinan membatasi waktu untuk menyelesaikan tugasnya (Schaufeli & Bakker, 2004), menganggap tuntutan kerja bukan menjadi penghalang kerja akan tetapi menjadi sebuah tantangan (Virga, Horga, & Illiescu, 2015), dan kesanggupan menyelesaikan pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Schaufeli dan Bakker (2022) menunjukkan bahwa mahasiswa tidak bekerja dalam arti diperkerjakan akan tetapi, seorang mahasiswa memiliki kegiatan terstruktur dan terarah pada tujuan yang bersifat wajib, mengikuti kelas, melaksanakan tugas, dan mempersiapkan ujian serta ulangan wajib.

Self-efficacy dianggap sebagai salah satu faktor yang menyebabkan mahasiswa/i mengalami perubahan peningkatan dalam menyelesaikan tugasnya, melalui pengaturan diri yang lebih baik, kemampuan yang dimiliki dan dilatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai kesuksesan. *Self-efficacy* merupakan suatu kemampuan generatif yang dimiliki oleh individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan individu (Bandura, 1997).

Indek Prestasi Kumulatif (IPK)

Ahmad dan Safaria (2013) menunjukkan hasil penelitiannya, bahwa mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi berkontribusi pada tujuan hidup yang lebih baik dibandingkan mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* rendah. Kemudian, mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi juga bisa meraih nilai yang lebih tinggi, memilih keterampilan baru yang lebih kompleks, dan memilih program studi yang sulit di masa depan. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustiani, Cahyad, dan Musa (2016) terhadap 101 mahasiswa menunjukkan bahwa *self-efficacy*,

prestasi belajar, dan regulasi diri memiliki korelasi yang positif. Juga, hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Harthy dan Was (2013) mengkonfirmasi hubungan positif antara *self-efficacy* dan skor total ujian mahasiswa sarjana selama dua semester (musim gugur 2010 dan musim semi 2011).

Self Efficacy dan Work engagement

Proses pengaturan diri seseorang mempengaruhi tindakan apa yang dia ambil yang kebanyakan dia melibatkan diri secara langsung pada tugas-tugasnya dengan karena ia mampu dan merasa percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya dan cenderung menghindari diri pada tugas-tugas yang ia segani atau yang tidak ia ingin lakukan. Pengaturan diri seseorang juga dianggap sebagai motivasi yang menjadi kompetensi pribadi pada cara pandang tugas-tugas rumit dibidangnya sebagai tantangan yang semestinya dikuasai bukan untuk dihindari untuk ditinggalkan. Hal yang demikianlah, yang mempengaruhi setiap langkah pada tindakan seseorang untuk berperan penting menciptakan pengalaman, memberikan jalan keluar untuk mengendalikan kejadian – kejadian yang dihadapi yang

mempengaruhi kesehariannya, dan menentukan langkahnya dengan seberapa banyak usahanya upayanya pada suatu kegiatan. Juga, seberapa tahan ketika dia menghadapi hambatan dan seberapa tangguhny ia berhadapan dengan gangguan – gangguan serta situasi buruk menerpa di kehidupannya. Kepercayaan diri (*self-efficacy*) merupakan kompetensi diri yang mempengaruhi tingkat kecemasan dan kondisi stress yang dialami seseorang pada saat terlibat dalam satu tugas tertentu secara efektif (Schwarzer, 1994).

Bandura (1977) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan komponen yang membantu bagaimana menjelaskan proses belajar mahasiswa dan terkait keterampilan kognitif. *Self-efficacy* dianggap sebagai keyakinan untuk suatu pencapaian, mampu menghadapi hambatan, dan kesiapan untuk bertindak (Scholz, Dona, Sud, dan Schwarzer, 2002). Untuk itu, *self-efficacy* memberikan keseimbangan pada setiap perubahan yang dihadapi seseorang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif *self-efficacy* terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa

maka mengalami peningkatan *work engagement*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadabi dan Karpinski (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan efek positif dari keinginan serta kemampuan berprestasi dan mengurangi dampak negatif dari upaya menghindari prestasi akademik baik di bidang kesehatan, sosial, dan *science*. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan prestasi akademik (Meera dan Jumana, 2015), hasil akademik yang diinginkan (Halty, Schaufeli, & Salanova, 2019), dan peningkatan kinerja dan kelulusan tepat waktu (Dimitriadou, Lavidas, Karalis, & Ravanis, 2021).

KESIMPULAN

Self-efficacy terhadap *work engagement* memiliki hubungan positif pada mahasiswa Ilmu Farmasi yang ditunjukkan dengan peningkatan Indeks Prestasi kumulatif (IPK) rata-rata 3.5. Sehingga, *work engagement* memiliki pengaruh positif pada prestasi akademik. Jika perasaan positif dialami oleh setiap mahasiswa Ilmu Farmasi yang telah bekerja, akan memiliki kemampuan membagi waktu menyelesaikan tugasnya dan muatan *self-efficacy* memberikan pengaruh negatif untuk menunda pekerjaannya.

SARAN

Saat ini, subjek dengan tahun pendidikan kedua memiliki proporsi yang lebih besar 80,2% dibanding tahun pendidikan lainnya. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian ini bahwa tahun pendidikan dan item absorption (*p-value* 0,044) memiliki pelemahan kontribusi positif. Sehingga, perlunya penelitian lanjutan mengenai hubungan item *self-efficacy* dan tahun pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Harthy IS., Was CA. Knowledge monitoring, goal orientations, self-efficacy, and academic performance: A path analysis. *Journal of College Teaching & Learning*. 2013;10(4):263-278.
- Agustiani H, Cahyad S, Musa M. Self-efficacy and self-regulated learning as predictors of students academic performance. *The Open Psychology Journal*. 2016;9:1-6.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Position paper work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. 2008;22:187-200.
- Bakker AB. Building engagement in the workplace. In Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Eds.), *The Peak Performing Organization* (pp.50-72). 2009. Oxon, UK: Routledge.
- Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 2011;20:265-269.

- Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper. *Wellbeing: A complete reference guide* (Edisi ke-3). UK: Wiley-Blackwell, 2014.
- Bandura Albert. Self-efficacy: *Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*. 1977;84(2):191-215.
- Bandura Albert. Self-efficacy: *The exercise control*. NY: Freeman, 1997.
- Christensen E, Osgood LE. Anxiety and self-efficacy of teachers in STEM literature: A scoping review. *International Journal of Changes in Education*. 2023;X:1-13.
- Dimitriadou S, Lavidas K, Karalis T, dan Ravanis K. Study engagement in university students: a confirmatory factor analysis of the utrecht work engagement scale with greek students. *Journal of Well-Being Assessment*. 2021;1-18.
- Halty MC, Schaufeli WB, dan Salanova M. Good relationships, good performance: The mediating role of psychological capital – A three-wave study among students. *Frontiers in Psychology*. 2019;10:306-311.
- Mardelina E. Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *J. Econ*. 2017;3:201-209.
- Meera KP, Jumana MK. Self-efficacy and academic performance in english. *Research in Pedagogy*. 2015;25-30.
- Mentari AY, Widayastuti. Overview of academic self-efficacy in students working at the surabaya pharmacy academy. *Psikologia: Jurnal Psikologi*. 2023;10:1-5.
- Rottinghaus PJ., Jenkins N., Jantzer AM. Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*. 2009;17(3):271-285.
- Schaufeli WB, Martinez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Happiness Studies*. 2002;30:71–92.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(2002), 71-92.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Utrecht work engagement scale: *Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University, 2003.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25:293–315.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Work engagement: A critical assessment of the concept and its measurement. *Handbook of Positive Psychology Assessment*. 2022:273-294.
- Scholz U, Doña GB, Sud S, Schwarzer R. Is general self-efficacy a universal construct?: Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of*

- Psychological Assessment.
2002;18:242–251.
- Schunk DH. Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*. 1989;1: 173-208.
- Schwarzer R. 1994. Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health: An International Journal*. 1994;9:161-180.
- Schwarzer R, Mueller J, Greenglass E. Assessment of perceived general self-efficacy on the internet: data collection in cyberspace. *Anxiety, stress, and coping*. 1999;12:145-161.
- Seligman MEP. *Learned optimism: How to change your mind and your life*. USA: Vintage Books, 1990.
- Sonnentag S. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(3):518-528.
- Virga D, Horga A, Illiescu D. Work–life imbalance as a moderator in the relationship between resources and work engagement. *Journal of Personnel Psychology*. 2015;14:80-90.