

PENGARUH MAKNA KERJA DAN OCCUPATIONAL SELF EFFICACY TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN TETAP

Mimi Wahyuni

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat
mimi_w@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh Makna Kerja dan Occupational self efficacy terhadap Work Engagement. Subjek penelitian ini adalah 100 orang dosen tetap. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 99.480 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Oleh karena sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis terdapat pengaruh dari Makna Kerja dan Occupational self efficacy secara bersama-sama terhadap Work engagement pada dosen tetap. Selain itu didapatkan hasil uji regresi juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,672 (67,2%). Hal ini berarti bahwa 67,2% variabel work engagement dapat ditentukan oleh variabel Makna Kerja dan Occupational self efficacy, sedangkan sisanya sebesar 32,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Makna Kerja, Occupational self efficacy, Work Engagement, Dosen Tetap

THE EFFECT OF WORK MEANING AND OCCUPATIONAL SELF EFFICACY TOWARDS WORK ENGAGEMENT ON PERMANENT LECTURER

Abstract

The research aims is to examine the effect of Work Meaning and occupational self-efficacy on work engagement. The subject of this study is permanent lecturer (N=100). The result of analysis in this study show Obtained $F = 99.480$ and significance of 0.000 ($p \leq 0.050$). Because the sig is smaller than 0.05, the hypothesis is that there is influence from meaning of work and occupational self-efficacy simultaneously to the work engagement of the permanent lecturer. In addition, obtained regression test results also obtained R Square of 0.672 (67,2%). This means that 67, 2% of work engagement variables can determined by variables. That is not included in this study.

Keyword: Meaning of Work, Occupational Self Efficacy, Work Engagement, Permanent Lecturer

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai pengemban amanah, sepanjang hayat kariernya dosen harus menjalankan kegiatan intelektual yang berat. Dosen harus selalu belajar dan berkuat dengan buku dan jurnal untuk diambil sari pati ilmunya. Dosen pula dituntut melakukan penelitian dan publikasi dalam bentuk buku, artikel, jurnal, maupun dipresentasikan dalam temu ilmiah. Tanggung jawab profesi dosen tidak bisa dianggap sederhana karena tidak hanya tenaga fisik, tetapi juga psikis, otak, dan pikiran terkuras. Semakin sulitnya kenaikan pangkat, ancaman crab mentality, sulitnya studi lanjut dan beasiswa, regulasi yang acapkali berganti, SIPKD, menjadi hal yang semakin melelahkan. Terlebih bagi sebagian dosen yang masih harus berjibaku memenuhi kebutuhan finansial. Bagi sebagian dosen, akumulasi beban tersebut terpicu untuk meletup dengan disahkannya Perpres RI No 88 Tahun 2013 (Widianto, 2014).

Dosen yang mengajar dalam lingkungan institusi pendidikan formal biasanya selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan intern institusi tempat dosen tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut dosen untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut. Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan. Apalagi melakukan aktifitasnya, dosen memerlukan

kan pemikiran yang dinamis agar segala aktifitasnya dapat berjalan dengan baik. Sementara di sisi lain dosen juga memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga (Wedhawati dkk, 1990).

Dosen tetap pada umumnya terikat dengan beban tugas yang ditetapkan oleh universitas. Dengan demikian, universitas dapat memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga efektivitas proses belajar mengajar yang tinggi dapat tercapai. Namun, kurangnya pengalaman universitas dalam mendayagunakan dosen muda yang belum berpengalaman, memungkinkan bahwa tenaga dosen tetap ini kurang memberikan manfaat yang optimal. Terdapat kemungkinan pula pada universitas tertentu justru memberikan tugas yang melampaui batas-batas kewajaran sehingga kurang mendukung peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan atau bahkan dapat bersifat menghambat (Wedhawati dkk, 1990).

Pertumbuhan pendekatan psikologi positif mendorong semakin banyak para praktisi dan akademisi tertarik untuk mengadopsi sebuah pendekatan positif dalam memahami suatu fenomena organisasi. *Work engagement* atau keterikatan kerja merupakan isu terkini yang fokusnya terdapat pada sisi positif sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas psikologis seseorang, diukur, dikembangkan, dan diolah secara efektif untuk meningkatkan performa ditempat kerja (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) mengartikan *work engagement* sebagai kondisi mental yang positif, yang memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan dan karakteristik dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*). Seseorang yang memiliki *work engagement* tinggi akan cen-

derung menunjukkan performa terbaik, karena mereka menikmati pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Demerouti, 2008). Selain itu pekerja dengan *work engagement* akan memiliki semangat yang tinggi, antusiasme dalam bekerja, dan mereka seringkali terbenam dengan pekerjaan sehingga cenderung memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi (Xanthopoulou, Bakker & Fishbach, 2013).

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. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu terikat (*engaged*) dengan pekerjaan (*work*) nya. Tentu kondisi ini merupakan kondisi ideal bagi seorang pengajar ditengah banyaknya tuntutan yang diberikan bagi tercapainya kemajuan pendidikan (Judith, 2006).

Kontribusi dan keterlibatan yang diberikan oleh seseorang dengan profesi sebagai dosen merupakan faktor utama untuk pengembangan dunia pendidikan saat ini. *Work engagement* menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kinerja yang optimal. *Work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga ia mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli & Haken (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) juga menyatakan bahwa perasaan positif dan keterikatan kerja merupakan hasil dari pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Wrzesniewski (dalam Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 1999) menjelaskan bahwa makna kerja (*work meaning*) merupakan seperangkat keyakinan umum

tentang pekerjaan secara individual yang terdiri dari tiga karakteristik yaitu orientasi pekerjaan (*work as a job*), orientasi panggilan (*work as a calling*) dan orientasi karir (*work as a career*). Orientasi pekerjaan melihat kerja sebagai proses pengembangan keuangan, orientasi karir melihat kerja sebagai proses pengembangan profesi, sedangkan orientasi panggilan melihat kerja penuh komitmen untuk suatu kepuasan dimana mereka akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaannya.

Keterikatan kerja merupakan perhatian yang besar terhadap pekerjaan sehingga menuntun individu untuk bekerja keras dan bertanggung jawab. Kerja keras dan tanggung jawab tersebut muncul karena individu memiliki kualitas yang positif terhadap dirinya dan keyakinan dari dalam dirinya bahwa dirinya mampu menyelesaikannya atau disebut dengan efikasi kerja atau *occupational self efficacy*. Individu yang memiliki *occupational self efficacy* yang tinggi tidak akan mudah menyerah dan putus asa jika mengalami kesulitan melainkan akan lebih aktif melibatkan dirinya dengan pekerjaan (Ivancevich, Donnelly & Gibson, 1994).

Menurut Schyns dan Sczesny (2010) mendefinisikan *occupational self efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya karena mempunyai perilaku yang dipersyaratkan suatu pekerjaan. Dalam suatu institusi, *occupational self-efficacy* dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat *self-efficacy* pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda dalam suatu institusi (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Hal ini karena *occupational self efficacy* tidak menitikberatkan pada *specific-task self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Titik berat *occupa-*

tional self efficacy lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkupnya lebih luas dibanding tugas-tugas yang spesifik.

Bandura (1997) menyebutkan bahwa *occupational self efficacy* memengaruhi apakah seseorang berpikir inkonsisten atau strategis, optimis atau pesimis, memengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan yang mereka atur serta komitmen mereka terhadapnya, seberapa banyak usaha yang dilakukan, seberapa besar hasil yang diharapkan, seberapa lama mampu bertahan dalam menghadapi rintangan, seberapa besar stres yang mereka alami dalam menghadapi tuntutan lingkungan, dan pilihan kehidupan yang mereka buat serta pencapaian yang telah mereka capai.

METODE PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara makna kerja dan *occupational self efficacy* terhadap *work engagement* pada dosen tetap.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dengan status sebagai dosen tetap. Subjek dalam penelitian ini adalah Dosen yang memiliki status sebagai dosen tetap. Sampel adalah sebagian dari populasi karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik kuota yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. (Azwar, 2012). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan karakteristik subjek penelitian adalah dosen baik laki-laki maupun perempuan yang berstatus sebagai dosen tetap, usia, dan minimal pengalaman kerja selama 2 tahun sebagai dosen tetap Universitas

Gunadarma. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengungkap respon pribadi subjek. Skala yang digunakan yaitu skala makna kerja, skala *occupational self efficacy* dan skala *work engagement*. Pengukuran skala *work engagement* merupakan skala adaptasi dari Rofiqkurohman (2014) yang didasarkan pada tiga dimensi dari *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorptions* dengan reliabilitas 0,949. Konsistensi internal (*Alpha Cron-bach*) dari skala *work engagement* berkisar antara 0,342 – 0,714. Skala *work engagement* ini berjumlah 33 aitem.

Pada penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur makna kerja merupakan skala modifikasi berdasarkan aspek dari skala yang dibuat oleh Steger, Dik, Duffy (2012) mencakup tiga aspek, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations* yang berbentuk skala likert. Total skala makna kerja memiliki internal konsistensi sebesar 0.93 aitem berjumlah 30 aitem.

Sedangkan alat ukur *occupational self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala modifikasi dari Halungunan (2015) yang didasarkan pada skala *occupational self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) berdasarkan aspek-aspek yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Skala *occupational self efficacy* ini memiliki korelasi skor aitem dan skor total pada aitem-aitem ini memiliki daya diskriminasi yang bergerak antara 0,304 – 0,750, yang berjumlah sebanyak 33 aitem.

Teknik yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh

makna kerja dan *occupational self efficacy* terhadap *work engagement*. Analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh dari variabel makna kerja (X1) terhadap *work engagement* (Y); variabel *occupational self-efficacy* (X2) terhadap *work engagement* (Y) dan variabel makna kerja (X1), *occupational self efficacy* (X2) terhadap *work engagement* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, sebanyak 3 aitem gugur dan tersisa 30 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik. Rentang korelasi skor total pada aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik bergerak antara 0,422 sampai dengan 0,727. Berikutnya koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,941. Pada skala makna kerja, sebanyak 1 aitem gugur dan tersisa 29 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik. Rentang korelasi skor total pada aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik bergerak antara 0,349 sampai dengan 0,718. Berikutnya koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,925. sedangkan pada skala *occupational self efficacy*, sebanyak 2 aitem gugur dan tersisa 31 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik. Rentang korelasi skor total pada aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik bergerak antara 0,334 sampai dengan 0,775.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan IBM SPSS Statistics Version 21. Berdasarkan peng-

ujian normalitas pada variabel *work engagement* diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,052 ($p \geq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor skala *work engagement* pada sampel penelitian adalah normal. Untuk pengujian normalitas pada skala makna kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,001 ($p \geq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor skala makna kerja pada sampel penelitian adalah tidak normal. Sedangkan pada pengujian normalitas skala *occupational self efficacy* diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 ($p \geq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor skala *occupational self efficacy* pada sampel penelitian adalah tidak normal.

Dari hasil uji linieritas, diperoleh nilai F sebesar 164,817, 128,171, dan 99,480 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *work engagement*, makna kerja, dan *occupational self efficacy*. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ada pengaruh makna kerja pada dosen tetap, dimana dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 164,817 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$) serta nilai *R Square* sebesar 0,627 (62,7%). Hal ini berarti bahwa 62,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel makna kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Makna Kerja terhadap Work Engagement

F	Sig	R Square
164,817	0,000	0,627

Makna kerja merupakan orientasi yang ditetapkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Makna kerja memiliki dampak bagi individu, kelompok dan organisasi. Bagi individu, dengan makna kerja maka akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Individu akan mendapat kepuasan terhadap aktivitas-aktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Individu tersebut memiliki kekuatan lebih besar (energi) dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya (chalofsky, 2010).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tanudjaja (2013), dimana makna kerja memengaruhi *work engagement* pada guru. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tuntutan kerja, sumber kerja dan sumber personal. Bersumber personal yaitu makna kerja sebagai faktor internal dalam diri yang mengontrol dan menguasai stimulus-stimulus dari luar yang akan memengaruhi keterikatan kerja.

Hasil analisis selanjutnya diketahui bahwa ada pengaruh *occupational self efficacy* terhadap *work engagement* pada dosen tetap. Artinya, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *occupational self efficacy* terhadap *work engagement* pada dosen tetap diterima. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 128,171 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,567 (56,7%). Hal ini berarti bahwa 56,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan

oleh variabel *occupational self efficacy*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Occupational self efficacy merupakan konsep yang berasal dari *self efficacy*, namun dalam domain area pekerjaan. Menurut Bandura (1997), tingginya *occupational self efficacy* akan memperbaiki kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi yang relevan, membuat keputusan dan mengambil tindakan yang sesuai ketika individu tersebut dalam situasi tertekan. Sebaliknya *occupational self efficacy* yang rendah akan mengarahkan pada analisis berpikir inkonsisten yang mendasari buruknya kualitas *problem solving*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayuningtyas dan Helmi (2015), bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work engagement* dosen sehingga dapat dikatakan bahwa dorongan secara internal lebih berperan dalam *work engagement* seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya terutama untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Tabel 2 adalah hasil analisis dengan menggunakan teknik regresi berganda, maka hipotesis terdapat pengaruh makna kerja dan *occupational self efficacy* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pada dosen tetap diterima dengan melihat tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 99.480 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi *Occupational self efficacy* terhadap *Work Engagement*

F	Sig	R Square
128,171	0,000	0,567

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Makna Kerja dan *Occupational self efficacy* Terhadap *Work Engagement*

F	Sig	R Square
99.480	0,000	0,672

Makna kerja memberikan sumbangan secara terpisah terhadap *work engagement* sebesar 62,7%. Dengan kata lain 62,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel makna kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Adapun *occupational self efficacy* memberikan sumbangan secara terpisah terhadap *work engagement* sebesar 56,7%. Hal ini berarti bahwa 56,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel *occupational self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 43,3% disebabkan oleh faktor lain.

Seseorang dosen yang memiliki keterikatan yang baik dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dosen akan sangat bersemangat, punya rasa memiliki dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2003). Pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik, hal ini karena pekerja tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja dengan tingkat *work engagement* yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, memaknai setiap pekerjaannya dan mengelola perubahan (Bakker & Leiter, 2010).

Khan (1990) menjelaskan bahwa dengan melakukan pekerjaan yang menantang, jelas, bervariasi, menuntut kreativitas serta memberikan otonomi akan memiliki kebermaknaan diri yang lebih baik. Seorang pendidik memiliki tugas dan peranan yang sangat luas, tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam dunia akademisi namun juga tugas sosial kemasyarakatan serta citra yang harus dimiliki sebagai sosok yang layak menjadi panutan, sehingga dituntut untuk dapat mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi diantaranya adalah pendidik. Pendidik merupakan pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Kompetensi, kinerja dan tuntutan kerja berkaitan erat dengan kondisi keterikatan pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Tenaga pendidik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang menuntut keterikatan yang tinggi, dalam hal ini organisasi penting untuk memperhatikan beban kerja yang harus dihadapi para pendidik, tuntutan yang mengharuskan mereka untuk dapat memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki.

Dosen yang berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya yang tinggi dan kinerja yang tinggi akan dapat tercapai jika dosen memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya. Dosen yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya akan merasa antusias, bersemangat, dan tekun mengerjakan tugas-tugasnya, memandang pekerjaan dan tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna, serta memiliki konsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya. Orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya tingkat variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap bahwa pekerjaan mereka sangat berarti. Selain itu keyakinan akan kemampuan individu pada pekerjaannya akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, maka individu akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi sebagai tenaga pendidik yang lebih baik. Ketika dosen memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, semakin lebih termotivasi, merasa bermakna, merasa yakin dengan ke-

mampuan yang dimiliki dan merasa puas atas hasil kerjanya.

Masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi. Proses pengambilan data yang peneliti lakukan dirasa masih belum maksimal dikarenakan keterbatasan waktu. Untuk peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti variabel makna kerja, *occupational self efficacy* dan *work engagement*, mungkin dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengkaji sumber daya kerja lain yang masih jarang atau belum diteliti sebagai faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research (in Japanese)*. Tokyo : Seiwa-shoten.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy in changing societies*. New York : Cambridge University Press.
- Chalofsky, N. (2010). *Meaningful workplaces reframing how and where we work*. United State of America : Jossey-Bass
- Halungunan, Hadia. (2015). Pengaruh job insecurity terhadap *occupational self efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Universitas Negeri Semarang.
- Hayuningtyas, dyah R., I., Helmi, Avin F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap *work engagement* dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1, 167-179. ISSN : 2407-7798
- Ivarcevich, J.M., Donnelly, J.H., & Gibson, J.L. (1994). *Organization : Behavior, Structure, Processes (8th Ed.)*. Boston, MA : Irwin.
- Khan, W.A., (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 222-235.
- Rich, Judith. (2006). *The healing journey through job loss*. New York : John Willey Sons, Inc.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behaviour (10th ed)*. New Jersey : Pearson Educational International.
- Rofiqkhurohman, Akhmad. (2014). Peran sumberdaya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru SDIT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga : Yogyakarta
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring *work engagement* : bringing clarity to the concept. *Career Development International* Vol 14 No 6.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A. Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with short questionnaire : a multiple sample study. *Journal of Organizational Behavior* Vol 25, 293-515.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout : A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self efficacy. *Career Development International*, Vol. 15 Iss: 1, pp.78 – 92 ISSN: 1362-0436.
- Steger, M., F., Dik, B., J., & Duffy, R., D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assesment* 00(0), 1-16.
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (1).
- Wedhawati, Gina., Arifin, Syamsul., Herawati., M. P. Sukardi. (1990). *Yang terpenting buat anda : para pejabat, eksekutif, wartawan dan dosen*. Yogyakarta : Duta Wacana University.
- Widianto, Didik. (2014). *Profesi dosen*. Diakses tanggal 19 Oktober 2016 dari <http://didik.blog.undip.ac.id/2014/03/14/profesi-dosen/>
- Wrezniewski, A.E., Dutton, J.E., Debebe, G. (1999). Interpersonal sense making and work of meaning. *Research in Organizational Behavior* 25 (3), 93-125.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., & Fishbach. (2013). *Work engagement among employees facing emotional demands*. *Journal of Personnel Psychology* Vol 12 (2) 74-84.