



HUBUNGAN SELF EFFICACY TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA MAHASISWA DI TEMPAT MAGANG

THE RELATIONSHIP OF SELF EFFICACY TO WORK ENGAGEMENT IN STUDENTS IN INTERNSHIP PLACES

Nico Saputra¹, Kayla Rossita Ghaisani², Meysun Salma³, Rahmah Hastuti⁴

Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara.

E-mail: nico.705210241@stu.untar.ac.id¹, kayla.705210329@stu.untar.ac.id²,

meysun.705210323@stu.untar.ac.id³, rahmahh@fpsi.untar.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Nico Saputra

nico.705210241@stu.untar.ac.id

Key words:

Self-efficacy, Work Engagement, Internship, Student, Work

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 583 - 594

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between self-efficacy and work engagement in students at the internship site. In this digital industry era, of course, technological and economic growth is growing, in general, if there is development and growth in one country, there will be more labor needed, it is important to pay attention to the work readiness of students, because of course students will later enter the world of work when they graduate. Internships are also considered to provide many benefits and provide experience to students before entering the world of work. Work engagement and self-efficacy are two important factors that can affect the success of students in internships. The hypothesis of the study is that there is a relationship between self-efficacy and work engagement in students at the internship site. This study uses participants with characteristics of vulnerable age (19 - 24 years), gender, education level, religion and socio-economic status are not limited. The number of participants taken in this study were 100 people with the status of students who were running an internship program domiciled in JABODETABEK, which would be taken from several universities, academies, and colleges around Jakarta. This research technique selected research design used non-experimental, namely quasi and processed with a quantitative approach. The results of the validity test show that a number of items have a differential value of ≥ 0.2 , with the reliability value of Cronbach's alpha obtained the result that the self-efficacy scale has a reliability value of 0.667. The results using the Pearson Correlation correlation test method at the alpha 0.05 level, there is a significant positive relationship between Self-Efficacy (Sig = 0.000, Pearson Correlation = 0.399) and Work Engagement (Sig = 0.000, Pearson Correlation = 0.399). Based on the results of the existing data, it means that the higher the Self-Efficacy score, the higher the Work Engagement of students at the internship site, conversely the lower the Self-Efficacy score, the lower the Work Engagement of students at the internship site.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden
Nico Saputra
nico.705210241@stu.untar.a
c.id

Kata kunci:
*Self-efficacy, Work
Engagement, Magang,
Mahasiswa, Kerja*

Website:
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 583 - 594

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dengan work engagement pada mahasiswa di tempat magang. Pada era industri digital ini, tentunya pertumbuhan teknologi serta ekonomi pun semakin berkembang, pada umumnya apabila terjadi perkembangan serta pertumbuhan pada satu negara maka akan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan, penting untuk memperhatikan mengenai kesiapan kerja yang ada pada mahasiswa, karena tentunya mahasiswa nantinya akan memasuki dunia pekerjaan ketika sudah lulus. Magang juga dianggap memberikan banyak manfaat dan memberikan pengalaman kepada mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. *Work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam magang. Hipotesis dari penelitian yakni ada hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa di tempat magang. Penelitian ini menggunakan partisipan dengan karakteristik rentan usia (19 - 24 tahun), jenis kelamin, tingkat pendidikan, agama dan status sosial ekonomi tidak dibatasi. Jumlah partisipan yang diambil pada penelitian ini sebanyak 100 orang dengan status sebagai mahasiswa yang sedang menjalankan program magang yang berdomisili JABODETABEK, yang akan diambil dari beberapa Universitas, Akademi, maupun Sekolah Tinggi yang berada di sekitar Jakarta. Teknik penelitian ini dipilih desain penelitian yang digunakan non eksperimental yaitu kuasi serta diolah dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari pengujian validitas menunjukkan sejumlah butir nilai daya beda butir sudah ≥ 0.2 , dengan nilai reliabilitas alpha Cronbach didapatkan hasil bahwa skala *self-efficacy* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,667. Hasil menggunakan metode uji korelasi Pearson Correlation pada level alpha 0.05, ada hubungan positif yang signifikan antara Self-Efficacy (Sig = 0,000, Pearson Correlation = 0,399) dan Work Engagement (Sig = 0,000, Pearson Correlation = 0,399). Berdasarkan hasil dari data yang ada artinya semakin tinggi skor Self-Efficacy maka akan semakin tinggi juga Work Engagement mahasiswa di tempat magang, sebaliknya semakin rendah skor Self-Efficacy maka akan semakin rendah juga Work Engagement mahasiswa di tempat magang.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Pada era industri digital ini, tentunya pertumbuhan teknologi serta ekonomi pun semakin berkembang, pada umumnya apabila terjadi perkembangan serta pertumbuhan pada satu negara sehingga semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan, namun tidak dapat disangkal bahwa persaingan yang terjadi untuk mendapatkan lapangan pekerjaan bukan lah hal yang mudah. Banyaknya ketersediaan pekerjaan tak sebanding dengan jumlah lulusan di Indonesia yang terus bertambah setiap tahunnya, selain itu pertumbuhan angkatan kerja untuk

satu tahunnya mencapai dua juta pencari kerja. Oleh karena itu, sebagian besar lulusan universitas menganggur. Oleh karena itu, calon sarjana perlu lebih kreatif, mempunyai kepribadian yang baik serta mempunyai keterampilan kerja (Ria & Zainuddin, 2019).

Pendidikan memegang kendali utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), pada era persaingan dan tantangan yang sulit ini tentunya diperlukan SDM yang berkualitas dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang akan dibutuhkan nantinya oleh Perusahaan (Suyanto et al., 2019). SDM yang tinggal di Indonesia tak terlepas dari permasalahan yang berhubungan dengan tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas tenaga kerja, dan kesempatan lapangan pekerjaan yang kurang luas. Terjadinya permasalahan ini salah satunya dipengaruhi oleh pendidikan yang ditempuh sumber daya manusia. Kondisi yang ada pada dunia kerja tentunya menuntut untuk mempunyai skill yang terbaik, mempunyai kreativitas, produktivitas serta efisiensi tenaga kerja. Maka dari itu diperlukannya tenaga kerja yang profesional, mempunyai keahlian, serta memiliki pengalaman yang baik untuk menunjang kinerja (Azizah et al., 2019). Kebutuhan tenaga kerja seringkali dikaitkan dengan mahasiswa yang baru lulus atau *fresh graduate*. *Fresh Graduate* yang dibutuhkan adalah mahasiswa yang sudah pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya semasa kuliah yaitu magang, karena seringkali apa yang diajarkan di perkuliahan sangat berbeda dengan dunia kerja yang dijalani saat magang.

Penting untuk memperhatikan mengenai kesiapan kerja yang ada pada mahasiswa, karena tentunya mahasiswa nantinya akan memasuki dunia pekerjaan ketika sudah lulus. Namun pada kenyataannya masih terdapat lulusan mahasiswa yang belum mampu mendapatkan kerja yang sesuai dengan minat serta bidang keahliannya, mereka memerlukan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan pekerjaan. Nyatanya *Fresh Graduate* kurang memiliki pengalaman kerja (Caballero & Walker, 2010). Maka dari itu magang menjadi salah satu kegiatan yang paling diminati bagi para mahasiswa. Mahasiswa berharap dalam kegiatan magang dapat memperjelas keinginan jenjang karir mereka, serta memperoleh peluang kerja mereka setelah lulus. Magang ialah salah satu program perguruan tinggi terpenting yang menawarkan siswa kesempatan untuk menerapkan pengetahuan serta keterampilan dalam kehidupan kerja. Magang bisa dikatakan program yang memberi kesempatan kepada mahasiswa dalam bidang penerapan ilmu serta keterampilan yang diperoleh di universitas dalam situasi kerja nyata di kantor atau perusahaan (Hasibuan, 2022). Magang juga sering dianggap sebagai tempat mahasiswa belajar hal baru diluar dari perkuliahan untuk mempersiapkan mereka sebelum masuk ke dunia kerja, serta menambah kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan ketika mereka sudah lulus nantinya

Beberapa universitas di Indonesia juga mewajibkan mahasiswa untuk mengikuti magang yang dianggap sebagai tempat mahasiswa untuk mengaplikasikan pembelajaran yang sudah mereka dapat dan magang juga dianggap memberikan banyak manfaat dan memberikan pengalaman kepada mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. *Work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam magang. *Work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004) mengacu pada tingkat dedikasi, antusiasme, dan fokus individu dalam pekerjaannya. *Self-efficacy* (Bandura, 1997)

mengacu pada keyakinan seseorang tentang kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan meraih tujuan. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih termotivasi dan antusias dalam mengikuti program magang (Saks, 2006), sedangkan *work engagement* membantu mahasiswa magang mengatasi tantangan dan meningkatkan kemampuan mereka (Van den Berg & Feij, 2004). *Self-efficacy* dan *work engagement* memiliki keterikatan dan *self-efficacy* serta *work engagement* saling memperkuat. *Self-efficacy* tinggi meningkatkan *work engagement*, serta *work engagement* tinggi meningkatkan *self-efficacy* (Schaufeli et al, 2002). Keberhasilan magang juga ditentukan oleh *self-efficacy* dan *work engagement* dari mahasiswa yang mengikuti magang.

Work engagement memegang tugas penting dalam mencapai tujuan organisasi dan dikaitkan dengan perilaku kerja pegawai yang bercirikan dedikasi, semangat serta penghayatan, oleh karena itu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang *engaged* kepada pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya yang mereka lakukan merupakan karyawan yang mempunyai semangat (*vigor*), absorpsi (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) (Bakker & Leiter, 2016). Terdapat beberapa variabel yang berhubungan dengan *work engagement* atau keterikatan kerja, yaitu *Burnout*, Tuntutan pekerjaan, dan *Self-efficacy*. Maka dari itu karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi, akan membuat karyawan mempunyai semangat, motivasi, komitmen yang tinggi, serta antusias dalam melakukan pekerjaannya (Ari, Mujiasih & Prihatsanti 2013).

Berdasar pada temuan penelitian milik Ardy, Astuty dan Sulisty (dalam Hayuningtias & Helmi, 2015) terbukti dengan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mempermudah individu tersebut dalam mengerjakan tugas serta mempermudah tingkat kesulitan yang mereka alami. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan pada diri individu terhadap kapabilitasnya untuk mengupayakan sesuatu yang diperlukan agar mencapai keinginan yang telah diharapkan (Bandura, 1997). Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* memuat 3 dimensi yaitu: (1) *magnitude*: dimensi ini berhubungan dengan kesulitan pekerjaan yang dihadapi individu; (2) *generality*: dimensi ini berkaitan dengan seberapa yakin seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu; (3) *strength*: pada dimensi ini yaitu kuatnya sebuah keyakinan dalam diri individu mengenai kompetensi yang dimilikinya, berhubungan dengan ketahanan dan kegigihan dalam menjalankan tugasnya. *Self-efficacy* secara umum diasumsikan sebagai suatu konstruk yang mengarah kepada tugas maupun domain tertentu (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer, 2005). Namun banyak ahli yang menyatakan bahwa konsep general *self-efficacy* yang berarti keyakinan umum terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tuntutan disebut general *self-efficacy* (Sherer et al., 1982; Schwarzer & Jerusalem, 1995). *Self-efficacy* juga berpengaruh terhadap individu dalam membuat keputusan untuk tujuannya.

Tujuan penelitian ini yakni memahami peran *self-efficacy* terhadap komitmen kerja pemagang. *self-efficacy* serta *Work engagement* merupakan dua faktor penting yang mampu mempengaruhi keberhasilan mahasiswa untuk magang. Candra (2019) menyatakan bahwasannya *self-efficacy* terbukti positif mempengaruhi *work engagement*. Hoigaard, Giske, dan Sundsli (2011) melakukan penelitian tentang peran *Self-Efficacy* terhadap keterlibatan kerja, dan menjadikan *Self-*

Efficacy sebagai prediktor variabel keterlibatan kerja. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih termotivasi dan antusias dalam mengikuti program magang (Saks, 2006), sedangkan *work engagement* membantu mahasiswa magang mengatasi tantangan dan meningkatkan kemampuan mereka (Van den Berg & Feij, 2004).

Berdasar pada latar belakang yang sudah dijelaskan sebelum ini, rumusan masalah penelitian yaitu : “Seberapa besar pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada mahasiswa magang yang berada di JABODETABEK.” Selain itu *Self-Efficacy* ialah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Jika seseorang percaya pada kemampuan dirinya, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja. *Work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004) mengacu pada tingkat dedikasi, antusiasme, dan fokus individu dalam pekerjaannya, diharapkan mahasiswa magang dapat berkontribusi dalam setiap moment dan diharapkan mampu untuk memberikan perubahan pada perusahaan, yang dimana hal tersebut guna untuk memajukan perusahaan. *Self-efficacy* (Bandura, 1997) mengarah pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas agar tujuannya terealisasikan, dengan demikian diharapkan mahasiswa magang mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Partisipan

Pada penelitian ini dipilih partisipan dengan karakteristik mahasiswa aktif di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Partisipan yang ditargetkan yang berusia 19-24 tahun yang masih aktif berkuliah dan yang sedang atau pernah mengikuti magang semasa kuliah, dengan jenis kelamin, status sosial, dan ekonomi yang tidak dibatasi. Jumlah partisipan yang ditargetkan adalah 100 orang yang sedang atau pernah mengikuti magang semasa kuliahnya. Gambaran Partisipan dalam penelitian ini ditinjau dari usia dengan mayoritas berusia 21 tahun (47%), lalu diikuti dengan berusia 22 tahun (34%), berusia 20 tahun (14%), berusia 23 tahun (3%), berusia 24 tahun (1%), dan berusia 19 tahun (1%). Berikut deskripsi partisipan dilihat berdasar pada jenis kelamin sebagian besar ialah perempuan (61%) dan laki-laki (39%). Mayoritas domisili dari partisipan adalah dari Jakarta (56%), terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan Penelitian

<i>Demografi</i>		<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	39.0
	Perempuan	61	61.0
Total		100	100.0
Domisili	Jakarta	56	56.0
	Bogor	5	5.0
	Depok	6	6.0
	Tangerang	19	19.0
	Bekasi	14	14.0
Total		100	100.0

<i>Demografi</i>		<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
Usia	19 Tahun	1	1.0
	20 Tahun	14	14.0
	21 Tahun	47	47.0
	22 Tahun	34	34.0
	23 Tahun	3	3.0
	24 Tahun	1	1.0
Total		100	100.0

Desain Penelitian

Berdasarkan topik penelitian, ada 2 variabel yang digunakan untuk penelitian ini, yakni *Work Engagement* serta *Self-Efficacy* pada mahasiswa ditempat magang. Pada penelitian ini kami menggunakan desain penelitian prediksi korelasi serta mengolah data dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian prediksi korelasi ini diambil sebab tim peneliti ingin mencari dan mendeskripsikan hubungan antara dua variabel, yaitu mencari hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* dari mahasiswa magang. Sehingga penelitian ini dibuat dengan pengambilan sampel pada mahasiswa aktif magang ataupun pernah magang dengan memberikan seperangkat kuesioner.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini memanfaatkan seperangkat kuesioner yang telah terlebih dahulu diadaptasi dan dipilih oleh tim peneliti. Pada satu perangkat kuesioner terdiri dari bagian *informed consent* (pernyataan persetujuan untuk mengikuti penelitian dan bersedia jawaban digunakan dalam penelitian), serangkaian skala, sample demografi, dan langkah-langkah studi yang telah ditentukan dari alat ukur sebelumnya. Dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang diberikan kepada subjek terdiri dari bagian, yaitu: (a) pengantar yang berisi salam pembuka, perkenalan, informasi kerahasiaan identitas subjek, ucapan terima kasih atas kerjasamanya dan surat pernyataan yang berisi kesediaan subjek untuk mengisi kuesioner ; (b) informasi petunjuk pengerjaan, serta data kontrol singkat yang berisi nama, usia, jenis kelamin, nomor handphone, asal instansi dan indeks prestasi terakhir; (c) skala pengukuran *self-efficacy*; (d) skala pengukuran *work engagement*. Dalam mengisi kuesioner, subjek diharapkan untuk memilih skala angka dari satu sampai lima pilihan untuk skala *self-efficacy* dan skala angka dari satu sampai enam yang dianggap subjek paling sesuai dengan keadaan dirinya.

Prosedur Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap awal penelitian dilakukan pengumpulan sumber referensi dan penyusunan latar belakang masalah terkait variabel penelitian yang akan dipilih. Setelah variabel penelitian sudah dipilih oleh tim peneliti dilakukan juga penyusunan instrumen alat ukur kuesioner untuk kepentingan pengambilan data. Setelah instrument sudah terbentuk, tim peneliti mencari sampel partisipan untuk diambil dalam penelitian ini. Pada tahap pelaksanaan tim peneliti melakukan penyebaran kuesioner dalam bentuk link *google form* untuk diisi oleh partisipan penelitian, setelah jawaban terkumpul tim peneliti mengolah jawaban partisipan

untuk pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur serta menguji hipotesis penelitian.

Tim peneliti memulai terlebih dahulu dengan melakukan observasi online kepada mahasiswa-mahasiswa di Universitas Tarumanagara melalui media sosial. Setelah melakukan beberapa observasi online, ditemukan bahwa banyak dari mahasiswa Universitas Tarumanagara yang sedang aktif magang, dan ternyata kisaran umur yang magang di Universitas Tarumanagara beragam. Selain dari sumber media sosial, kami juga melakukan penelitian yang cukup mendalam dalam mencari tahu info mengenai apa saja yang memotivasi mahasiswa dari mahasiswa yang sedang aktif magang. Dengan berita ini pun, kami sebagai peneliti memilih untuk membuat suatu penelitian terkait hubungan *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap mahasiswa magang. Setelah variabel penelitian sudah dipilih oleh kami, sebagai tim peneliti, melakukan penyusunan instrumen alat ukur kuesioner untuk kepentingan pengambilan data. Tim peneliti pun mencari sampel partisipan mahasiswa bertempat tinggal di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi khususnya mahasiswa yang bersedia untuk berpartisipasi diambil jawaban/data mereka dalam penelitian ini. Akhirnya tim peneliti berhasil mengumpulkan 100 subyek dari mahasiswa yang memiliki kriteria partisipan yang dibutuhkan. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik penelitian kuesioner melalui *Google Form* yang disebar jalur platform *Line*, *Whatsapp*, *Instagram*, dan *X*. Setelah mendapatkan jawaban dari kuesioner tersebut, kami sebagai tim peneliti mengolah jawaban tersebut untuk pengujian validitas serta reliabilitas alat ukur serta menguji hipotesis.

2. Analisis Data

Pada tahap awal pengolahan data penelitian dilakukan pengujian terhadap instrumen dari alat ukur yaitu menguji validitas dan reliabilitas dari alat ukur. Variabel penelitian pertama adalah *Self-Efficacy* yang memiliki definisi sebuah keyakinan yang ada pada diri individu terhadap kapabilitas yang ia miliki demi melakukan suatu langkah yang diperlukan agar mencapai hasil yang telah diharapkan (Bandura, 1997). Secara teoritis variabel *General Self-Efficacy Scale* ini merupakan sebuah instrumen yang hanya mengukur satu faktor saja yakni *general self-efficacy* atau disebut unidimensional, yang mana alat ukur ini terdiri dari satu dimensi utama untuk mengukur tingkat keyakinan diri secara keseluruhan. Sehingga dimensi yang ada pada alat ukur *General Self-Efficacy Scale* ini adalah *self-efficacy* umum atau *general self-efficacy* (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Hasil dari pengujian validitas menunjukkan sejumlah butir nilai daya beda butir sudah ≥ 0.2 , dengan nilai reliabilitas Hasil Cronbach's alpha menunjukkan bahwa skala *self-efficacy* mempunyai nilai reliabilitas yaitu 0,667. Skala likert penelitian ini berguna selaku ukuran untuk *self-efficacy* serta *work engagement*. Skala Likert memberikan 5 pilihan respon atau tanggapan sikap terhadap beberapa pernyataan yang diurutkan ke skala Likert, yaitu Sangat Sesuai (SS), Cukup Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)). Penelitian ini juga memanfaatkan Utrecht Work

Engagement Scale-9 (UWES-9) yang diadaptasi ke bahasa Indonesia untuk mengukur work engagement yang memuat 3 dimensi yakni: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Versi singkat dari proses pengembangan UWES menjadikan UWES-9 secara psikometrik terdengar seperti versi aslinya. Contohnya, uji konsistensi internal UWES-9 di 10 negara memperlihatkan hasil antara 0,85–0,92 (Schaufeli dkk., 2006). Pengukuran skala UWES dibuat berdasarkan Skala Likert memuat 6 alternatif jawaban yakni tidak pernah (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5), selalu (6). Jika suatu variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau konsisten dalam pengukuran (Taherdoost, 2018). Maka dari itu, penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa instrument ini dapat diandalkan. Dari hasil pengujian reliabilitas alat penelitian ini didapat nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy* dan *Work Engagement*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Self-Efficacy</i>	.667	10
<i>Work Engagement</i>	.796	9

Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini dengan teknik uji korelasi pearson dikarenakan dari hasil uji normalitas data membuktikan sebaran data variabel penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal karena ditunjukkan oleh nilai $p >$ dari 0.05 pada pengujian kolmogorov smirnov test. Uji normalitas dimanfaatkan demi mengevaluasi apakah residu data berdistribusi normal. Pada korelasi Pearson apabila nilai signifikansi < dari 0,05 yang artinya ada korelasi atau terdapat hubungan, sedangkan > dari 0,05 maka tidak terdapat korelasi atau tidak ada hubungan. Hasil uji hubungan membuktikan bahwa terdapat hubungan Positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Engagement* pada mahasiswa di tempat magang. Dengan menggunakan metode uji korelasi Pearson Correlation pada level alpha 0.05, adanya hubungan positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* ($Sig = 0,000$, *Pearson Correlation = 0,399*) dan *Work Engagement* ($Sig = 0,000$, *Pearson Correlation = 0,399*). Semakin tinggi skor *Self-Efficacy* maka akan semakin tinggi juga *Work Engagement* mahasiswa di tempat magang, sebaliknya makin rendah skor *Self-Efficacy* makin rendah juga *Work Engagement* mahasiswa di tempat magang, terlihat tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

		<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.399**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	100	100
Work Engagement	Pearson Correlation	.399**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	100	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterikatan kerja saling mempengaruhi. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung melakukan tugas magang dengan lebih percaya diri, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja. Sebaliknya, mahasiswa dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin merasa kurang percaya diri serta kurang tertarik untuk magang. *Work engagement* mengacu pada tingkat komitmen, motivasi, dan fokus individu dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Diperkirakan beberapa mahasiswa magang memiliki pandangan bahwa apabila mahasiswa magang memiliki *self efficacy* dan dapat menerapkannya, maka mereka akan selalu berusaha dalam meningkatkan *work engagement* dalam suatu organisasi. Hal ini didukung dengan temuan (Saks, 2006) & (Van den Berg & Feij, 2004). Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih termotivasi dan antusias berpartisipasi pada program magang (Saks, 2006). Keterlibatan kerja membantu siswa mengatasi tantangan dan meningkatkan keterampilan mereka selama magang (Van den Berg & Feij, 2004). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Misalnya penelitian Ardy, Astuty, dan Sulistyono (Hayuningtias & Helmi, 2015) menemukan bahwa *self-efficacy* yang tinggi meringankan individu untuk melaksanakan tugas serta mengatasi kesulitan dengan lebih mudah. Penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* saling berhubungan di antara mahasiswa magang.

Hasil data penelitian ini menunjukkan peran positif yang ditunjukkan dengan metode uji korelasi menggunakan Pearson Correlation pada level alpha 0.05, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* ($Sig = 0,000$, $Pearson Correlation = 0,399$) dan *Work Engagement* ($Sig = 0,000$, $Pearson Correlation = 0,399$) yang artinya jika *work engagement* dari mahasiswa yang sedang mengikuti magang tinggi, maka akan semakin tinggi juga *self-efficacy* dari mahasiswa tersebut, sebaliknya jika *work engagement* dari mahasiswa yang sedang mengikuti magang rendah, maka semakin rendah juga *self-efficacy* dari mahasiswa tersebut. Hal ini mendukung pernyataan Spreiter et al. (1997) yang mengatakan bahwa *Self-efficacy* secara positif mempengaruhi keterikatan kerja dengan meningkatkan penetapan tujuan, kegigihan, dan ketangguhan, dan pernyataan dari Bandura (1997) yang mengatakan bahwa *Self-efficacy* adalah penentu kunci motivasi, keterikatan kerja, dan kinerja di berbagai domain, termasuk pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Mahasiswa yang mempunyai

kepercayaan tinggi terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) cenderung lebih aktif terlibat dan berkomitmen dalam kegiatan magang (*work engagement*). Sebaliknya, siswa dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung tidak berpartisipasi dalam magang. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai daya beda butir $\geq 0,2$, dan nilai reliabilitas alpha Cronbach untuk skala *self-efficacy* adalah 0,667. Skala Likert dengan lima pilihan digunakan untuk mengukur *self-efficacy*, sedangkan untuk *work engagement* digunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dengan skala Likert enam pilihan. Berdasarkan uji reliabilitas, didapat nilai Cronbach alpha sebesar 0,667 untuk *self-efficacy* dan 0,796 untuk *work engagement*. Pengujian hipotesis menggunakan teknik uji korelasi Pearson, karena hasil uji normalitas data membuktikan sebaran data variabel berdistribusi normal dengan nilai $p > 0,05$ pada pengujian Kolmogorov-Smirnov. *Self-Efficacy* ialah tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan serta mengatur tindakannya untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki *self-efficacy* percaya apabila mereka mempunyai kemampuan agar dapat berhasil dan memberikan hasil yang diharapkan (Schaufeli, 2016). Seperti yang diharapkan, dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung bekerja secara optimal (Bandura, 2016). *Self-efficacy* menciptakan kehadiran ketertarikan kerja. Ketika individu percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan tuntutan pekerjaan, mereka akan terlibat dengan antusias dan melakukan tugas mereka secara maksimal. Pada akhirnya, hal ini akan mendorong agar tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka, dan melahirkan *work engagement* untuk terus terikat oleh pekerjaannya. Semakin tinggi tingkah *self-efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin semakin besar juga *work engagement* nya.

Hasil pada penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan pada mahasiswa magang di JABODETABEK, yang berarti hipotesis diterima. Sebagian mahasiswa magang mempunyai Tingkat *self efficacy* yang tinggi dan Sebagian lain dari mahasiswa magang mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi, artinya tingkat hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement* pada mahasiswa magang terbilang seimbang. Hasil tersebut juga sepadan dengan hasil penelitian sebelumnya milik Tanurezal (2020) bahwa individu akan mempunyai kinerja yang baik dalam pemecahan masalah serta efikasi diri yang baik. Tetapi, *self-efficacy* bukanlah satu-satunya faktor yang mampu memotivasi individu untuk berpartisipasi; Faktor lain yang tidak peneliti pertimbangkan pada penelitian ini yakni faktor *optimism, hope, dan resilience*.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yaitu meneliti hubungan antara tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) dan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) pada mahasiswa yang sedang menjalani magang. Penelitian melibatkan 100 mahasiswa magang dari berbagai institusi pendidikan di wilayah JABODETABEK, dengan cara pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Google Form*. Hasil analisis membuktikan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement* pada tingkat kepercayaan 95%. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mahasiswa di tempat magang, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengolahan data disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement* dari mahasiswa magang, dimana semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi juga skor *work engagement*. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya *self-efficacy* dan *work engagement* dari mahasiswa magang memiliki hubungan yang saling memberikan dampak. Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi Pearson Correlation pada level alpha 0.05, ada hubungan positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* (Sig = 0,000, Pearson Correlation = 0,399) dan *Work Engagement* (Sig = 0,000, Pearson Correlation = 0,399). Semakin tinggi skor *Self-Efficacy* maka akan semakin tinggi juga *Work Engagement* mahasiswa di tempat magang, sebaliknya semakin rendah skor *Self-Efficacy* maka rendah juga *Work Engagement* mahasiswa di tempat magang. *Work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam magang. *Work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004) mengacu pada tingkat dedikasi, antusiasme, dan fokus individu dalam pekerjaannya. *Self-efficacy* (Bandura, 1997) mengarah kepada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih termotivasi serta antusias dalam mengikuti program magang (Saks, 2006), sedangkan *work engagement* membantu mahasiswa magang mengatasi tantangan dan meningkatkan kemampuan mereka (Van den Berg & Feij, 2004). Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mempermudah individu tersebut dalam mengerjakan tugas serta mempermudah tingkat kesulitan yang mereka alami. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan yang terdapat pada diri individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu perbuatan yang diperlukan agar mencapai hasil yang telah diharapkan (Bandura, 1997).

Saran

Berdasar pada hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada ketidaksempurnaan. Maka dari itu, peneliti memberi beberapa saran sebagai bahan pertimbangan demi kesempurnaan penelitian selanjutnya. Saran yang dapat kami berikan kepada peneliti selanjutnya ditujukan pertama-tama kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas penelitian dengan topik yang sama, yaitu "Hubungan *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada mahasiswa di tempat magang" diharapkan dapat saling melengkapi kekurangan dari penelitian kami dan mendapatkan gambaran lebih menyeluruh mengenai tema tersebut. Kedua yaitu diharapkan dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan menggunakan variabel hubungan yang lebih banyak, sampel yang lebih banyak serta analisis yang berbeda. Ketiga diharapkan peneliti selanjutnya mempertimbangkan dalam faktor-faktor yang lebih luas seperti dari faktor budaya, faktor tingkat usia, mengembangkan ruang lingkup penelitian dan dalam proses pengumpulan data. Keempat, peneliti harus dapat lebih memahami variabel yang akan diteliti dan menggunakan teknik metode penelitian seperti apa yang sesuai dengan tujuan penelitian. Saran yang kelima adalah peneliti selanjutnya diharapkan harus lebih dapat mengontrol data terutama dalam proses pengisian data yang diisi oleh partisipan penelitian. Diharapkan bahwa data yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria yang diminta oleh peneliti, agar tidak ada kesulitan dalam mendata partisipan. Saran yang keenam adalah diharapkan peneliti selanjutnya mampu meneliti faktor lain yang mempengaruhi *self-efficacy* selain *work engagement* yang

kami teliti, seperti hope, optimism, dan resilience. Ketujuh, penelitian selanjutnya diharapkan mampu mencari sampel yang lebih banyak dari penelitian ini, karena kami hanya mendapatkan 100 partisipan yang berdomisili di Jabodetabek, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari partisipan yang lebih banyak dengan domisili yang lebih bervariasi dibandingkan penelitian ini. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya, isi dari magang pun berbeda-beda dibandingkan tahun sebelumnya, yang mungkin dapat menyebabkan hasil yang berbeda dan lebih bervariasi jika menggunakan sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 5(1).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Maulana, F., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Self Efficacy Dan Burnout Terhadap Work Engagement (Studi Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3181-3189.
- Ria, A., & Zainuddin, D. (2019). Kualitas lulusan dan orientasi bidang pekerjaan terhadap kemampuan menghadapi persaingan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 5(2), 39-50.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187-196.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 703-725.
- 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(3), 293-315.
- Van den Berg, P. T., & Feij, J. A. (2004). The impact of work experiences on students' self-efficacy beliefs and career aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 114-133.