

**SELF-REGULATION, KEPUASAN TERHADAP INFORMASI
PEKERJAAN DAN WORK ENGAGEMENT:
Studi Kasus pada Dosen FISIP-UT**

Lilik Aslichati, Universitas Terbuka (lilika@ut.ac.id)

Abstrak

Penelitian-penelitian yang dilakukan dalam satu dasawarsa terakhir menunjukkan pengaruh *work engagement* terhadap loyalitas konsumen, keuntungan finansial, kinerja karyawan, kinerja guru, dan *self-regulation*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada-tidaknya pengaruh *self-regulation* dan kepuasan atas informasi pekerjaan yang diterima terhadap *work engagement* dosen FISIP Universitas Terbuka. Universitas Terbuka dipilih karena keunikan sistem pembelajaran yang bersifat jarak jauh, yang berimplikasi terhadap pengelolaan belajar – mengajar dan cara kerja dosennya. Populasi penelitian adalah dosen FISIP yang bekerja di kantor pusat, Pondok Cabe Jakarta. Sampel penelitian adalah 51 dosen, yang terdiri dari 15 dosen yang menduduki jabatan struktural dan 36 dosen yang tidak menduduki jabatan struktural. Instrumen untuk mengukur *self-regulation* adalah *self-regulation questionnaire (SRQ)* yang dikembangkan oleh Brown, Miller & Lawedowski, untuk mengukur kepuasan terhadap informasi pekerjaan kerja dikembangkan sendiri oleh peneliti yang didasarkan pada konsepsi kepuasan terhadap informasi kerja yang diajukan oleh Schemerhorn, Hunt & Osborn pada tahun 1999, dan pengukuran *work engagement* dilakukan melalui instrumen Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Salanova pada tahun 2002. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden mengisi instrumen, dan data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap informasi pekerjaan memberikan pengaruh kepada *work engagement* dosen FISIP- UT, sedangkan *self-regulation* tidak berpengaruh.

Kata kunci: self-regulation, kepuasan terhadap informasi kerja, work engagement

PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan diterapkan pada akhir tahun 2015 adalah sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antanegara-negara ASEAN. MEA dirancang untuk mewujudkan Wawasan ASEAN 2020. Kondisi ini bagi Indonesia merupakan dua sisi mata uang; di satu sisi merupakan kesempatan yang baik untuk menunjukkan kuantitas dan kualitas produk dan sumber daya manusia, di sisi lainnya akan menjadi bumerang jika Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik. Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena terdapat banyak lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka

ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. Mobilitas tenaga kerja yang tanpa hambatan ini memunculkan **risiko ketenagakerjaan** bagi Indonesia, karena dari sisi kualitas sumber daya manusia (SDM) di tingkat ASEAN Indonesia menduduki posisi terendah. Artinya, kita semua dihadapkan pada sebuah tantangan yang tidak dapat ditolak untuk mengembangkan SDM Indonesia yang kompetitif agar tidak hanya menjadi penonton MEA.

Dalam dunia kerja, termasuk di lingkungan perguruan tinggi, untuk dapat bersaing secara efektif institusi tidak cukup hanya merekrut karyawan yang bertalenta tinggi, tetapi lebih penting lagi adalah memiliki karyawan yang mampu mengaplikasikan ilmu dan bakatnya untuk kemajuan institusi. Artinya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterkaitan psikologis dengan pekerjaannya, yang mampu menjalankan perannya sebagaimana yang diharapkan, dan yang memiliki komitmen dan standar kualitas kerja yang tinggi.

Dalam satu dasawarsa terakhir telah terjadi peningkatan studi ilmiah tentang *engagement* yang semuanya menunjukkan adanya hubungan dengan loyalitas konsumen (Salanova, Agut & Peiro, 2005), dengan kinerja karyawan (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008), dengan keuntungan finansial (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009), dengan kinerja guru-guru muda ((Bakker & Bal, 2010), dan dengan self-regulation (Jirwe, et al., 2013).

Mengembangkan sumberdaya manusia bisa dilakukan antara lain melalui pendidikan/pelatihan; manusia dididik/dilatih oleh pendidik/pelatih untuk menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh hasil sumberdaya manusia yang berkualitas, ada tiga aspek pembelajaran yang juga harus berkualitas, yaitu: (1) *materi pembelajaran*, (2) *proses pembelajaran*, dan (3) *pengajar*.

Bagi Universitas Terbuka (seterusnya disingkat UT), yang menyelenggarakan pendidikan jarak jauh, agar lulusan UT lebih berkualitas diperlukan dosen yang berkualitas dalam arti mereka harus profesional, berpengalaman, dan berwawasan luas. Indikasi dosen yang berkualitas, seperti halnya karyawan pada umumnya, antara lain dapat dilihat dari keterlibatan dia terhadap pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakannya (Kahn, 1990; Demerouti et al, 2001, Harter, Schmidt, Hayes, 2002, dikutip Salanova, Agut, Peiró, 2005;). Keterlibatan seorang karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakannya biasa disebut dengan istilah *work engagement* (untuk seterusnya istilah ini yang dipakai). *Work engagement* sendiri dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti kepuasan karyawan terhadap informasi kerja; makin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan makin tinggi pula *work engagement*-nya (Harter, Schmidt, Hayes, 2002). Selain itu, ternyata *self-regulation* karyawan juga berpengaruh terhadap *work engagement*; makin *self-regulated* seorang karyawan makin tinggi tingkat kehadirannya di kantor dan makin tinggi motivasi kerjanya (Pelletier, Fortier, Vallerand, Bri`ere, 2002).

METODOLOGI

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self-regulation*, dan kepuasan terhadap informasi kerja pada dosen FISIP-UT secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* nya.
2. *Self-regulation* dosen FISIP-UT berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* nya; .
3. Kepuasan terhadap informasi kerja pada dosen FISIP-UT berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* nya.

Definisi variabel bebas dan variabel tergantung

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. ***Work engagement***, suatu kondisi di mana seorang karyawan merasa “lengket atau menjadi bagian” (*feel inside*) dari organisasi tempat dia bekerja dan mencurahkan segenap pikiran, waktu, dan tenaganya tanpa harus diminta atau diperintah demi untuk kemajuan organisasinya.
2. ***Self-regulation***, yaitu kemampuan seseorang untuk mengelola emosi, pikiran, dan tindakannya demi untuk mencapai tujuan yang menyenangkan dirinya.
3. **Kepuasan terhadap informasi kerja**, yaitu suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki penilaian positif atau negatif terhadap informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya.

Instrumen pengukuran *work engagement* adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Salanova pada tahun 2002 yang terdiri dari 17 item. Instrumen ini terdiri dari 6 item untuk mengukur aspek *vigor*, 5 item untuk mengukur aspek *dedication*, dan 6 item untuk mengukur aspek *absorption*. Sedangkan untuk mengukur *self-regulation* digunakan *self-regulation questionnaire* (SRQ) yang dikembangkan oleh Brown, Miller, dan Lawendowski dan terdiri dari 63 item. Sementara untuk mengukur kepuasan terhadap informasi kerja peneliti kembangkan instrument yang didasarkan pada konsep kepuasan terhadap informasi kerja dari Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1994) dengan beberapa perubahan yang disesuaikan dengan kondisi lokasi penelitian.

Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara meminta responden mengisi 3 instrumen penelitian yang sudah diuji coba, dan setelah selesai dikumpulkan oleh peneliti.

Data penelitian ini dianalisis secara statistik, melalui bantuan komputer menggunakan program SPSS, dengan tahapan sebagai berikut:

- Pertama, dilakukan analisis korelasional antar variabel bebas *self-regulation*, dan kepuasan terhadap informasi kerja untuk mengetahui ada-tidaknya *multicollinearity*. Analisis korelasional juga dilakukan antara masing-masing variabel *self-regulation*, dan kepuasan terhadap informasi kerja dengan variabel *work engagement* untuk mengetahui linieritas atau keeratatan hubungan masing-masing.

- Kedua, dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran atau deskripsi tingkat *work engagement*, *self-regulation*, dan kepuasan terhadap informasi kerja responden.
- Ketiga, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *self-regulation* dan kepuasan terhadap informasi kerja terhadap faktor penentu variabel *work engagement*. Hasil analisis ini akan menunjukkan arah dan besaran pengaruh variabel *self-regulation* dan kepuasan terhadap informasi kerja terhadap variabel *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Mayoritas dosen FISIP-UT memiliki *self-regulation* pada taraf sedang. Meskipun sama-sama sedang, jumlah dosen yang tidak menjabat lebih banyak yang memiliki *self-regulation* sedang dibanding yang menjabat.
2. Mayoritas dosen FISIP yang menjabat memiliki tingkat kepuasan terhadap informasi kerja yang lebih tinggi dibanding yang tidak menjabat.
3. Mayoritas dosen FISIP-UT memiliki *work engagement* pada tingkat sedang, terutama pada dosen yang menjabat. Sedangkan dosen yang tidak menjabat justru memiliki tingkat *work engagement* tinggi.
4. *Self-regulation* dan kepuasan terhadap informasi kerja dosen FISIP-UT secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap munculnya *work engagement* mereka. Hasil ini menolak hipotesis bahwa *self-regulation* dan kepuasan terhadap informasi kerja berpengaruh terhadap *work engagement*.

Pembahasan

1. Pengaruh *self regulation* terhadap *work engagement*

Perkembangan *self-regulation* menuntut adanya informasi yang relevan, kesempatan untuk membandingkan informasi tersebut dengan norma-norma yang ada, keinginan untuk melakukan perubahan, mencari pilihan-pilihan perubahan, menyusun rencana tindakan, dan melaksanakan rencana yang sudah disusun. Artinya, perkembangan *self-regulation* adalah suatu proses yang berkesinambungan, dan selalu diawali dari adanya informasi yang relevan. Dalam kaitannya dengan cara kerja di UT yang menggunakan pendekatan sistem, di mana hasil kerja seseorang atau unit satu akan menentukan hasil kerja unit lainnya, maka informasi yang relevan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau suatu unit sangat penting diterima. Informasi ini tentunya yang berwenang memberikan adalah atasan yang bersangkutan atau pimpinan unit yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini ternyata mayoritas dosen FISIP memiliki kepuasan yang rendah terhadap informasi kerja yang berupa supervisi atasan, yang mencakup umpan balik terhadap hasil kerja. Jika dikaitkan dengan jabatan, ternyata jumlah dosen yang memiliki kepuasan rendah terhadap supervisi atasan lebih banyak dibanding yang menjabat. Hasil ini dapat dijadikan indikasi kurangnya lancarnya aliran informasi yang relevan dari atasan yang diperlukan oleh dosen FISIP – terutama yang tidak menjabat - untuk mengerjakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya. Ketidاكلancaran informasi ini menyebabkan dosen kurang berani melakukan inovasi-inovasi untuk pelaksanaan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung mengambil jalan aman dengan cara mengerjakan pekerjaannya sebagaimana biasa dia lakukan saja. Kondisi ini menyebabkan kurang berkembangnya *self-regulation* dosen FISIP, dan tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement* mereka.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *work engagement*

Salah satu faktor penggerak *work engagement* adalah *job resources* yang meliputi dukungan dari rekan sekerja atau atasan, umpan balik kinerja, keragaman keahlian, otonomi, dan kesempatan belajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen FISIP tidak puas terhadap supervisi atasan, termasuk di dalamnya dukungan atasan dan umpan balik kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugasnya mereka merasa tidak memperoleh informasi tentang baik-buruknya hasil kerja mereka dan dukungan dari atasannya. Ketiadaan informasi tentang hasil kerja para dosen ini patut diperhatikan karena cara kerja di UT menggunakan pendekatan sistem; artinya hasil kerja satu unit akan menentukan hasil kerja unit berikutnya. Sistem ini mutlak menuntut adanya informasi yang jelas tentang hasil kerja semua orang dan unit yang ada dalam sistem itu. Jika dosen FISIP tidak tahu hasil kerjanya, maka mereka juga akan tidak tahu (kualitas) hasil akhir dari rangkaian pekerjaannya. Akibatnya, mereka bekerja asal tercapai target waktu dan kuantitas saja, tetapi cenderung abai dengan kualitasnya. Inilah yang menyebabkan *work engagement*nya dosen FISIP berada pada taraf sedang. Indikasi ini diperkuat oleh hasil analisis lanjut yang menunjukkan dimensi *work engagement* yang berada pada taraf tinggi pada dosen FISIP adalah *vigor* dan *dedication*, sementara *absorption* berada pada taraf sedang. Artinya, sesungguhnya semangat kerja dan dedikasi dosen UT tinggi, tetapi karena kurangnya informasi dan umpan balik kinerja, maka dosen FISIP penuh semangat dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, tetapi semua itu hanya dilaksanakan dalam batas yang ditetapkan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (Eds). (2008). Special Issue: Engagement at work. *Work & Stress*, 22. 187 - 200
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*. 83. 189 – 2006
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-572.



- Pelletier, L.G., Fortier, M. S., Vallerand, R.J., & Brière, N. M. (2002). Assotiation among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation an dEmotion*, Vol. 25, No. 4
- Salanova, M., Agust, S. & Perio, J. M. (2005). Linking organizational resouce and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90. 1217 - 1227
- 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.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. (1994). *Managing organizational behavior*. 5th ed. Canada: John Wiley & Sons
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 82, 183-200.