

Tingkat Work Engagement pada Mahasiswa Yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Negeri Padang

Miftahul Rizki

Psikologi, Universitas Negeri Padang
Email: Miftahulrizki102@gmail.com

Abstrak

Mahasiswa mempunyai kewajiban di suatu universitas untuk menuntut ilmu sesuai dengan bidang atau jurusan yang diikuti. Namun banyak kegiatan lainnya yang didapat di suatu universitas, salah satunya ialah kegiatan untuk mengikuti organisasi yang ada di kampus. Salah satu organisasi mahasiswa yang ada di kampus Universitas Negeri Padang ialah Unit Kegiatan Mahasiswa. Pada penelitian ini subjek penelitian adalah mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Padang. Sample dalam penelitian ini sebanyak 40 partisipan, dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 item, data dianalisis menggunakan SPSS 16.0. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini bahwa tingkat *Work Engagement* pada mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Padang masuk ke dalam kategori sangat tinggi (57%).

Kata kunci : Work engagement, mahasiswa, tingkat.

Abstract

Students have an obligation at a university to study in accordance with the field or major they are following. However, there are many other activities that can be obtained at a university, one of which is an activity to join an organization on campus. One of the student organizations on the Padang State University campus is the Student Activity Unit. In this study, the research subjects were students who took part in the Student Activity Unit at Padang State University. The sample in this study was 40 participants, using a questionnaire consisting of 9 items, the data were analyzed using SPSS 16.0. The results obtained in this study show that the level of Work Engagement among students participating in the Student Activity Unit at Padang State University is in the very high category (57%).

Keywords: Work engagement, students, level.

PENDAHULUAN

Unit kegiatan mahasiswa (UKM) merupakan organisasi resmi yang berada di suatu kampus. Dengan kata lain bahwa UKM merupakan suatu ekstrakurikuler yang berfungsi untuk mengaktualisasikan diri mahasiswa di suatu organisasi. UKM mempunyai struktur dan AD/ART tersendiri, sehingga UKM dapat dijadikan sebagai subjek penelitian dalam penelitian ini. Universitas Negeri Padang mempunyai 19 UKM yang ada di tingkat universitas yang akan dijadikan sample penelitian. Menurut Scoot (dalam Wijono, 2010) ada empat elemen yang terdapat pada organisasi, yaitu (1) sistem kegiatan yang terkoordinasi, (2) kelompok yang terdiri dari lebih 2 orang, (3) kooperatif dalam mencapai tujuan, (4) otoritas dan kepemimpinan. Dalam ke empat elemen tersebut, kemampuan individu sangat diperlukan dalam menunjang elemen – elemen organisasi tersebut. Salah satu kemampuan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Work Engagement. Menurut Cesario dan Chambel (2017) bahwa Work Engagement yang tinggi merupakan faktor penentu dari sebuah organisasi untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Lalu Man dan Hadi (2013) berpendapat bahwa Perceived Organizational Support mempunyai hubungan positif yang lemah dengan Work Engagement. Dan Work Engagement yang tinggi akan mempengaruhi kinerja kerja individu (Astuti, 2016; Imawati, 2011).

Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Work Engagement sangat penting bagi individu dalam menjalani sebuah organisasi. Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini yang menjadikan landasan diangkatnya penelitian ini “bagaimana tingkat *Work Engagement* pada Mahasiswa Yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Padang?”. *Work Engagement* merupakan perilaku positif manusia yang berkaitan dengan dunia kerja. Kontruk psikologi ini dikenalkan pertama kali oleh Kahn (1990) kemudian juga dibahas oleh Schaufelli, dkk. (2002). Ada beberapa pendekatan yang membahas mengenai *work engagement*, yaitu pendekatan yang dikemukakan oleh Kahn (1990), Kahn mengatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi individu sebagai anggota organisasi yang bekerja dengan cara mengekspresikan dirinya secara emosional, fisik, dan kognitif selama menjalankan pekerjaannya. Aspek kognitif yang dimaksud adalah rasa yakin individu kepada organisasi, kondisi pekerjaan dan pemimpinnya, lalu aspek emosional terfokus kepada perasaan individu apakah positif ataupun negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya, dan aspek fisik menyangkut keadaan fisik individu yang dikerahkan kepada organisasinya.

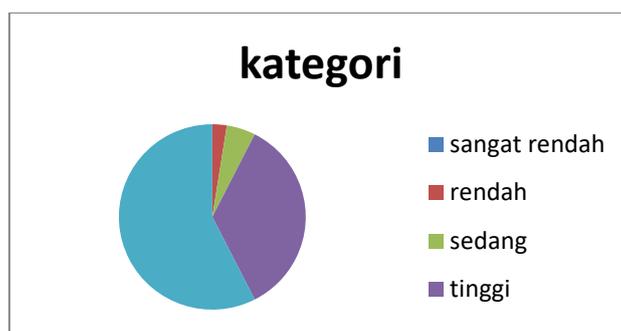
Pendekatan kedua mengenai *work engagement* adalah pendekatan yang dikemukakan oleh Schaufeli dkk (2002), ia membedakan *engagement* dengan konstruk – konstruk psikologi terhadap peran kerja yang lainnya, *engagement* yang dimaksud lebih mengarah kepada keadaan afektif-kognitif yang menyeluruh dan menetap atau persisten. Sehingga tidak hanya terfokus kepada objek, perilaku atau individu tertentu dan kejadiannya. Sehingga definisi *work engagement* ialah suatu perilaku yang positif dan adanya pemenuhan diri terhadap suatu pekerjaan tertentu yang mempunyai karakteristik *vigori* (kekuatan), *absorption* (absorpsi) dan *dedication* (dedikasi). Lalu Lookwood (2007) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi individu dapat mempunyai komitmen kepada organisasi yang diikutinya secara intelektual maupun secara emosional.

METODE

Dalam penelitian ini pengambilan data menggunakan metode kuantitatif, subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di tingkat Universitas Negeri Padang. Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teori berdasarkan definisi dari Schaufelli (2002). Pelaksanaan pada penelitian ini akan memberikan angket atau kuesioner kepada subjek yang akan diteliti. Subjek penelitian akan diminta perwakilan dari setiap UKM sehingga proporsional dari setiap UKM yang ada. Kuesioner akan diberikan menggunakan *google form* mengingat adanya pandemic covid-19 yang menyebabkan keterbatasan jarak kepada mahasiswa yang telah pulang ke kampung halamannya masing – masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan yang didapat pada penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang. Terdiri dari beberapa mahasiswa yang mengikuti UKM yang beragam. Kuesioner yang digunakan mengadaptasi dari konstruk *Work Engagement* yang dikembangkan oleh Schaufelli dan Bakker (2010). Item terdiri dari 9 pernyataan yang mempunyai nilai validitas setiap item lebih dari nilai r yaitu 0.320. Nilai reliabilitas dari kuesioner yang dibuat adalah 0.747, sehingga nilai reliabilitas lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipakai untuk penelitian. Dari hasil yang didapatkan nilai X_{\min} ialah 9 dan X_{\max} ialah 45 dan nilai range yang didapat adalah 36. Lalu mean dari skala tersebut adalah 27, sehingga didapat SD dari skala tersebut adalah 6. Kategorisasi dalam menentukan tingkatan *Work Engagement* pada mahasiswa dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah (0), rendah (2.5%), sedang (5%), tinggi (35%), dan sangat tinggi (57%). Sehingga hasil yang diperoleh pada tingkatan *Work Engagement* mahasiswa yang mengikuti UKM rata – rata ialah sangat tinggi.



KESIMPULAN

Dari data yang telah didapatkan bahwa *Work Engagement* mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Padang mempunyai tingkat sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkusani, A., & Sukaris, S. (2019). Pengaruh Job-Engagement Terhadap Perilaku Withdrawal Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(1), 43-51.
- Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2016), 4057-4082.
- Borst, R. T., Krueger, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the job demands–resources model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372-397.
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Imawati, R. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1(1), 1-12.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094.
- Nurfitriya, Y., & Masykur, A. M. (2017). Hubungan antara Work Study Conflict dengan Work Engagement pada Pegawai Starbucks Coffee di Semarang. *Empati*, 5(4), 765-769.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.