

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KERJA) PADA GURU SMK
NEGERI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

Rugiyanto*

***Abstract:** The objective of the research is find out the effect of self efficacy and job satisfaction on the teacher's employee engagement. The research was conducted at Vocational High School in North Jakarta. The research was using a survey method with path analysis applied in the hypothesis and 98 sample selected by simple random sampling. The research techniques is analysis with quantitative research approaches by using causal analysis. The finding of the research are: 1) there is a positive direct effect of self efficacy on employee engagement; 2) there is a positive direct effect of job satisfaction on employee engagement; 3) there is a positive direct effect of self efficacy on job satisfaction.*

***Keywords:** Employee engagement, self efficacy, and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif saja, tetapi harus juga memiliki kepribadian yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Oleh karena itu guru tidak hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, akan tetapi juga sebagai "pendidik" yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai "pembimbing" yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar. Pada dasarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan peserta didik ke taraf yang dicita-citakan.

Tugas seorang guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan, yaitu menjadi orangtua kedua bagi para peserta

* Guru di SMK Negeri 55 Jakarta

didik, mampu memotivasi peserta didik dalam belajar. Guru juga memiliki tugas dalam kemasyarakatan, yaitu mendidik dan mengajar masyarakat agar menjadi warga negara Indonesia yang bermoral serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Kedudukan dan peran guru semakin bermakna dan strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam mengadopsi era global.

Melihat peranan dan fungsi guru yang sangat signifikan di dalam dunia pendidikan, guru perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang baik, guru juga memerlukan kepercayaan diri yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaannya, sikap antusias, dan keterlibatan penuh secara fisik dan emosional ketika melaksanakan pekerjaan tersebut. Perasaan seseorang yang merasa antusias, bergairah tentang apa yang dilakukannya dan terlibat di dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya serta termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasinya dan menghasilkan kinerja yang memuaskan disebut dengan Keterikatan Kerja (*Employee engagement*).

Keterikatan kerja pada guru merupakan keterlibatan dan antusiasme untuk mengajar dan mencerminkan seberapa baik guru dikenal dan seberapa sering mereka mampu menampilkan kinerja terbaik. Guru yang *engaged* dalam pekerjaannya akan menampilkan kinerja maksimal sekaligus dapat memunculkan *engagement* pada peserta didik sehingga mampu mempengaruhi peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajarnya.

Employee engagement pada guru perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kesejahteraan dan kinerja guru, serta *engagement* peserta didik. Akan tetapi, banyak pihak yang belum memperhatikan pentingnya *employee engagement* guru. Hal ini ditunjukkan dengan masih sedikitnya penelitian yang berkaitan dengan *employee engagement* guru.

Permasalahan *employee engagement* guru ditunjukkan dengan masalah guru yang sering membolos di beberapa daerah. Sejumlah guru sekolah dasar juga dilaporkan kurang disiplin karena sering terlambat masuk sekolah. Ketika dilakukan inspeksi mendadak di sekolah, masih dijumpai guru yang datang terlambat. Sertifikasi guru yang merupakan salah satu bukti kompetensi guru juga dinilai belum mencerminkan kedisiplinan guru.

Dengan kondisi yang dipaparkan mengenai guru tersebut, menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran guru akan tanggung jawabnya dan perannya sebagai pendidik bagi peserta didiknya. Guru kurang melibatkan diri, kurang antusias terhadap pekerjaannya, tidak mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya (*disengaged employee*). Hal seperti itu merupakan salah satu tanda adanya permasalahan di dalam *employee engagement* pada guru. Seorang guru yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dapat mengerjakan bagian-bagian tanggung jawabnya dengan baik, dan bekerja dengan rasa antusias, memiliki

rasa kepedulian dan cinta terhadap pekerjaannya. Guru mau membantu rekan kerjanya disaat luang atau di luar jam kerjanya, berpikiran positif terhadap institusinya, guru mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Bekerja dengan penuh kreatifitas dan berinovasi dan bekerja sama untuk menghadapi tiap kendala atau masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemajuan institusinya.

Dalam upaya untuk mengembangkan perilaku guru yang *engaged*, ini banyak terkait dengan berbagai hal, salah satunya yang menjadi ketertarikan peneliti adalah mengenai *self efficacy* yang dimiliki oleh tiap individu (guru). *Self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Selain pengaruh *self efficacy*, terdapat pula pengaruh kepuasan kerja (*Job satisfaction*) yang dialami oleh individu (guru). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara.

Keterikatan Kerja

William H. Kahn (2010 : 3) sebagai ahli yang pertama memperkenalkan konsep keterikatan kerja seperti yang dikatakan dalam Albrect menggambarkan bahwa, "*engaged employee describe as being fully physically cognitively and emotionally connected with their work roles*". Karyawan yang *engaged* memiliki keterkaitan penuh secara fisik, kognitif dan emosional dengan peran kerjanya.

Dijelaskan juga oleh William H. Kahn, (2010: 3) "*as the harnessing of organization members selves to their work roles; in engagement, people employe and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*". Keterikatan kerja diukur berdasarkan keterikatan diri anggota organisasi terhadap peran kerjanya, dengan kata lain bukan terhadap kepuasan yang didapatkan dari fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang mempekerjakan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan perannya.

Definisi keterikatan kerja menurut Schaufeli, *et. al.*, (2009: 400) sebagai berikut; "*...these positive emotions partially overlap with our definition and operationalization of work engagement in terms of vigor, dedication and absorption*". Keadaan pikiran positif karyawan yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, yang memiliki ciri-ciri, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa keterikatan kerja adalah perilaku dan sikap positif karyawan yang terkoneksi secara fisik, kognitif dan emosional, yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan indikator; dedikasi, inisiatif, peduli, tanggung jawab, kegigihan.

Self efficacy

Menurut Schultz dan Schultz (2011: 254), "*self efficacy, described as our sense of self-esteem or self-worth and our feeling of adequacy, efficiency, and competency in dealing with problems*". *Self efficacy* merujuk pada kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014 : 106), berpendapat bahwa, "*self efficacy refers to an individual's belief that he is capable of performing a task*". Menurutny *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas.

Sejalan dengan pendapat-pendapat tersebut, Stajkovic dan Luthans (2011: 203) memberikan definisi yang lebih lengkap dan dinamis bahwa: *Self efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context*. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu (atau kepercayaan) tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak, yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Selanjutnya Cherniss dan Goleman (2001 : 226) menyatakan bahwa: *...people are most likely to believe they can be successful when they are successful. In therapy this experience of success can be accomplished by encouraging the individual to try a very small, manageable step toward the goal*. Menurutny, cara lain yang dipandang paling efektif untuk meningkatkan *self efficacy* adalah tindakan yang berhasil. Orang paling mungkin percaya dirinya bisa berhasil ketika dirinya berhasil. Dalam banyak kasus keberhasilan dalam mencapai tingkah laku ini meningkatkan efikasi diri. Hal ini menegaskan suatu maksud bahwa apabila seseorang berhasil memerankan suatu tugas atau pekerjaan, maka keberhasilan itu dapat membangkitkan efikasi dirinya. Sebaliknya, seperti sudah diuraikan di atas, *self efficacy* dapat membantu keberhasilan seseorang. Ini berarti antara efikasi diri dan keberhasilan memiliki hubungan timbal balik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menggerakkan sumber daya kognitif, dan cara bertindak untuk berhasil menjalankan suatu tugas dalam kontek tertentu dengan indikator, dapat melaksanakan tugas, dapat menyelesaikan tugas, dapat mencapai tujuan, dapat memotivasi diri dan dapat mengatasi tantangan.

Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan karena ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterikatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Pekerja yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologis, kemerosotan fisik (tidak ada semangat kerja, tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, tidak ada kepedulian, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau tindakan agresif yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi. Di sisi lain, para pekerja yang puas bisa membuat tindakan pelayanan konsumen lebih dari sekedar panggilan tugas, membuat laporan kerja lebih baik, dan aktif terjun dalam semua bidang pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi kehidupan pekerja dan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge, (2014: 38) definisi dari kepuasan kerja adalah, "*job satisfaction - a positive feeling about a job resulting from an evaluation of characteristics*". Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian sifat-sifatnya. Sementara itu, Locke seperti yang dikutip oleh Luthans memberikan definisi tentang kepuasan kerja secara comprehensive sebagai berikut: *Job satisfaction as involving cognitive, affective, and evaluative reactions or attitudes and states it is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*. Kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap yang menyatakan tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang akan terpenuhi atau memungkinkan dipenuhinya nilai-nilai kerja.

Selanjutnya, Luthans (2011: 141) mengidentifikasi dimensi pekerjaan tersebut untuk mewakili karakteristik penting dari pekerjaan, yaitu: (1.) *The work it self. The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility*, (2.) *Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-à-vis that of others in the organization*, (3.) *Promotion opportunities. The chances for advancement in the organization*, (4.) *Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support*, (5.) *Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*. Semua itu adalah: (1) Kerja itu sendiri: sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab; (2) Upah: jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai dimana itu dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi; (3) Peluang promosi: peluang bagi kemajuan dalam organisasi; (4) Pengawasan: kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku; dan (5) Mitra kerja: sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah responsi perasaan yang muncul terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja dengan indikator: perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap promosi, perasaan terhadap mitra kerja, perasaan terhadap kondisi kerja, dan perasaan terhadap pengawasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Populasi yang terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri yang berada di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara dengan jumlah guru sebanyak 130 guru. Sedangkan untuk uji coba instrumen sebanyak 20 guru. Dari hasil perhitungan diperoleh besaran sampel sebesar 98, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan acak sederhana yang sistematis (*systematic simple random sampling*), dimana awal penentuan sampel dilakukan secara acak baru sesudah itu dilakukan langkah-langkah sistematis sesuai dengan prosedur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* terhadap keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,412 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,311. Ini memberikan makna bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja.

Hal ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru, khususnya guru SMK Negeri di wilayah Jakarta Utara akan menentukan keberhasilan atau kurang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi, maka ia akan yakin dan merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru, ia akan merasa mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, dapat memotivasi dirinya serta dapat mengatasi tantangan, dan selanjutnya guru tersebut akan memiliki sikap dan perilaku yang positif, ia akan terhubung secara fisik, kognitif dan emosional, yang berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi lembaga, ia akan merasa terikat (*engaged*) dengan

pekerjaannya, gigih dan memiliki dedikasi yang tinggi, memiliki inisiatif, kepedulian, serta rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Linda Holbeche dan Geoffrey Matthews (2012: 81) mengatakan bahwa: *Argue that workload, control, reward and recognition, fairness, shared values, and support are six key areas of work that drive both engagement and burnout. Engagement consists of energy, involvement and efficacy, which turn into exhaustion, cynicism and ineffectiveness during burnout.* Dapat dijelaskan bahwa beban kerja, pengawasan, pengakuan dan penghargaan, keadilan, nilai-nilai kebersamaan dan dukungan merupakan enam kunci utama dari suatu pekerjaan yang mendukung munculnya keterikatan kerja (*engagement*) atau sebaliknya yaitu kejenuhan kerja (*burnout*). Keterikatan kerja membutuhkan energi yang lebih, membutuhkan keterlibatan kerja dan keyakinan diri, yang jika tidak diperjuangkan akan berubah menjadi kejenuhan kerja yang ditandai dengan kelelahan, ketidakpedulian dan menjadi tidak efektif selama memaksa guru bekerja terlalu keras. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja sangat dipengaruhi oleh salah satunya yaitu efikasi diri (*self efficacy*).

Xanthopoulou *et. al.* seperti yang dikutip oleh Jari J. Hakanen dan Gert Roodt (2010: 93) juga berpendapat bahwa: *...that personal resources positive self evaluations that are closely linked to resilient coping strategies are related to positive work related outcomes, ...that personal resources (self-efficacy, organizational-based self esteem, and optimism) mediated the impact of job resources on engagement (as well as on exhaustion).* Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki evaluasi diri yang positif terhadap pekerjaan, sangat erat hubungannya dengan strategi bertahan dalam menghadapi pekerjaannya dan akan menghasilkan pekerjaan yang positif. Bahwa guru yang memiliki efikasi diri, harga diri dan optimisme akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja atau sebaliknya yaitu kejenuhan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,424 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,328. Ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang didapat oleh seorang guru, khususnya guru SMK Negeri yang ada di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara karena adanya penghargaan, pengawasan, dan promosi dari kepala sekolahnya, serta adanya pengakuan dari teman sejawatnya, maupun kondisi lingkungan kerja dari institusi lembaga sekolah, akan menyebabkan munculnya perasaan senang atau menjadi lebih antusias dalam bekerja, muncul perilaku sikap positif pada guru tersebut, memiliki dedikasi, inisiatif, kepedulian, kegigihan, rasa tanggung jawab serta merasa

terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya sebagai guru, yang akhirnya akan terkoneksi secara fisik, kognitif dan emosional, yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi lembaga.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Linda Holbeche dan Geoffrey Matthews (2012: 12) didalam bukunya berpendapat sebagai berikut: *Symptoms of psychological contract breach - such as emotional exhaustion, higher turnover intentions, turnover behaviour, and job satisfaction, trust and commitment - are now increasingly associated with employee disengagement.* Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa, guru yang disengagement ditandai dengan meningkatnya gejala psikologis pelanggaran kerja pada guru, seperti munculnya emosional karena kelelahan kerja, memiliki niat yang lebih tinggi untuk keluar dari pekerjaan, adanya perilaku ingin keluar dari pekerjaan, tidak adanya kepuasan kerja, kepercayaan serta komitmen dalam bekerja. Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012: 396) mengatakan; *"...employee engagement is when employee are connected to, satisfied with and enthusiastic about their jobs"*. Uraian di atas dapat dijelaskan bahwa, keterikatan kerja adalah ketika guru yang merasa terhubung dengan pekerjaannya, merasa puas dengan pekerjaannya dan antusias tentang pekerjaan mereka.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,308 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,308. Ini memberikan makna bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki oleh guru, khususnya guru SMK negeri yang ada di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara akan sangat menentukan atas kemampuan dirinya dalam menggerakkan sumber daya kognitif dan cara bertindak untuk dapat berhasil menjalankan suatu tugas seperti, dapat melaksanakan tugas, dapat menyelesaikan tugas, dapat mencapai tujuan, dapat memotivasi diri dan dapat mengatasi tantangan, dan selanjutnya pada diri guru tersebut akan muncul perasaan puas terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain seorang guru akan mengalami kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Fried, Ferris dan Brousseau seperti yang dikutip oleh Nelson dan Cooper (2007: 92) memprediksi bahwa: *Employee job satisfaction and performance were job autonomy and feedback, ...has argue that autonomous jobs, namely jobs that allow employees to formulate more elaborated work plans and pursue self-determined goals, would enhance feelings of personal efficacy and thereby enhance their feelings of cognitive liveliness.* Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dan kinerja adalah otoritas kerja guru dan merupakan

sebuah umpan balik, yaitu pekerjaan yang memungkinkan guru untuk melakukan pekerjaan lebih yang dilakukan secara tekun dan cermat sesuai rencana kerja dan menentukan tujuannya sendiri, akan meningkatkan kepercayaan diri guru (*efficacy*) dan dengan demikian akan meningkatkan perasaan kognitif kegembiraan kerja atau kepuasan kerja.

Salas dan Cannon Bowers, (2011: 254) berpendapat sebagai berikut: *...employees high in self efficacy have been found to be more satisfied with their work, committed to their organization, and motivated to perform well on the job and in training programs than are employees low in self efficacy.* Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi telah ditemukan untuk menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, berkomitmen untuk lembaga sekolahnya, dan termotivasi untuk tampil baik pada pekerjaan dan dalam program pelatihan daripada guru yang memiliki efikasi diri rendah.

PENUTUP

Kesimpulan: 1) *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja. Artinya, peningkatan *self-efficacy* mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja guru SMK Negeri di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara. 2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja. Artinya, peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja guru SMK Negeri di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara. 3) *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan *self-efficacy* mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMK Negeri di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara.

Saran: 1) Guru harus mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) di tingkat sekolah maupun di tingkat rayon, sehingga guru dapat saling berbagi pengalaman yang telah dilalui (*Enactive Mastery Experience*). Guru harus mempersiapkan perangkat pembelajaran (RPP) yang lengkap sebagai persiapan sebelum melakukan pekerjaannya yaitu mengajar. 2) Sekolah harus menyiapkan dan memfasilitasi kelengkapan sarana prasarana, Sekolah harus menyelenggarakan kegiatan training motivasi atau pelatihan pengembangan karakter (*training karakter building*) untuk guru-guru, mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat) atau penataran, seminar dan lokakarya terhadap guru-guru untuk meningkatkan kompetensi yang harus dikuasai sehingga kemampuan kompetensi seorang guru selalu terkini dan meningkat. 3) Kepala sekolah mengajak dan melibatkan semua guru untuk ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah, Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk dapat mengembangkan potensi diri, pengembangan karir, Kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah (kondisi kerja) yang dapat merangsang dan menyenangkan untuk warga sekolah khususnya guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Albrect, Simon L. "Employee Engagement: 10 Key Questions for Research and Practice", dalam Simon L. Albrect (Ed), *Handbook of Employee Engagement; Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA: Edward Elgar, 2010.
- Hakanen, Jari J. and Gert Roodt. "Using the Job Demands-Resources Model to Predict Engagement: Analysing a Conceptual Model" dalam Arnold B. Bakker (Ed), *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.
- Holbeche, Linda and Geoffrey Matthews, *Engaged: Unleashing Your Organization's Potential Through Employee Engagement*. San Fransisco: John Wiley & Sons Ltd, 2012.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior an Evidence-based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- Macey, William H., B. Schneider, Karen M. Barbera and Scott A. Young, *Employee Engagement; Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. UK: Wiley-Blackwell, 2009.
- Manthis, Robert L. and John H. Jackson, *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning, 2010.
- Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M. Wright, *Fundamental of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. *Essentials of Organizational Behavior*. USA: Pearson education Inc, 2014.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, *Management*. New jersey: Prentice hall pearson, 2012.
- Schultz, Duane and Sydney Ellen Schultz, *A History of Modern Psychology* USA: Cengage Learning Wadsworth, 2011.
- Sweetman, David and Fred Luthan, "The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement", dalam Arnold B. Bakker (Ed), *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.