

**PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(EMPLOYEE ENGAGEMENT) PADA ORGANISASI NIRLABA**

Lilly Linne A. Kainde¹, Novie P. Sibilang¹

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Klabat

¹linne.kainde@unklab.ac.id, ²novie@unklab.ac.id

ABSTRAK

Organisasi nirlaba menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterikatan karyawan (employee engagement) akibat keterbatasan sumber daya, sehingga faktor psikologis individu seperti self-efficacy dipandang berperan penting dalam mendorong keterikatan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement pada organisasi nirlaba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) yang dianalisis menggunakan IBM AMOS. Sampel penelitian terdiri atas 114 karyawan organisasi nirlaba swasta yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Di antara ketiga dimensi employee engagement, vigor merupakan dimensi yang memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk keterikatan karyawan. Temuan ini memperkuat Social Cognitive Theory bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri merupakan sumber daya psikologis yang mendorong keterlibatan kerja. Secara praktis, organisasi nirlaba disarankan untuk mengembangkan program peningkatan self-efficacy melalui pelatihan kompetensi, pengembangan keterampilan, serta pemberian pengalaman kerja yang mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan guna memperkuat employee engagement dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Efikasi Diri (Self-Efficacy), Keterikatan Karyawan (Employee Engagement), Organisasi Nirlaba, Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling)

A. Pendahuluan

Organisasi nirlaba merupakan organisasi yang didirikan untuk mencapai misi sosial, maupun pemberdayaan masyarakat. Keberhasilan organisasi nirlaba lebih banyak diukur dari tingkat pencapaian misi dan dampak sosial yang

dihasilkan. Keberlanjutan organisasi nirlaba salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, khususnya karyawan yang mampu memberikan kontribusi secara optimal melalui dedikasi, komitmen, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan maupun misi organisasi.

Keterikatan karyawan menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan efektivitas organisasi nirlaba karena tingginya keterikatan karyawan terbukti berhubungan dengan peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, kepuasan pemangku kepentingan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sosialnya.

Keterikatan karyawan (employee engagement) adalah kondisi ketika individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Kahn, 1990). Keterikatan karyawan juga sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli dkk., 2002). Vigor menggambarkan tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja, dedication menunjukkan antusiasme, kebanggaan, dan rasa bermakna terhadap pekerjaan, absorption merefleksikan keterlibatan penuh sehingga individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Membangun engagement pada karyawan di organisasi nirlaba merupakan tantangan tersendiri. Organisasi nirlaba umumnya menghadapi keterbatasan anggaran operasional,

kesempatan pengembangan karier yang lebih terbatas, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan emosional yang besar karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis individual memiliki peran penting dalam menjelaskan mengapa karyawan tetap mampu mempertahankan keterikatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya organisasi.

Salah satu faktor psikologis yang diduga memiliki pengaruh penting terhadap bertumbuhnya keterikatan karyawan adalah self-efficacy. Social Cognitive Theory mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Bandura (1997). Self-efficacy memengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, mengelola emosi, serta menentukan perilaku ketika menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, memiliki ketekunan yang tinggi, lebih optimistis dalam menghadapi hambatan, dan

mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan.

Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan positif antara self-efficacy dan engagement. Self-efficacy berhubungan positif dengan work engagement dan menjadi salah satu personal resource yang melindungi individu dari kelelahan (Del Líbano dkk., 2012); Federici & Skaalvik, 2011). (Chan dkk., 2017) menunjukkan bahwa self-efficacy meningkatkan work engagement melalui peningkatan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan salah satu determinan penting yang mendorong individu untuk menginvestasikan energi, dedikasi, dan perhatian secara penuh dalam pekerjaannya.

Meskipun hubungan self-efficacy dan employee engagement telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi profit dan perusahaan komersial. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada organisasi nirlaba yang ketergantungan yang

tinggi pada komitmen individu masih relatif terbatas. Karakteristik organisasi nirlaba memungkinkan mekanisme pembentukan keterikatan karyawan berbeda dengan organisasi profit.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap keterikatan karyawan pada organisasi nirlaba. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai peran personal resources dalam meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi nirlaba, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelola dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu untuk keberlanjutan organisasi.

B. Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Self-Efficacy

Konsep *self-efficacy* dilandasi pada *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986; 1997). Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi serta melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai kinerja tertentu. *Self-*

efficacy bukan sekadar menggambarkan keterampilan yang dimiliki seseorang, tetapi lebih menekankan pada keyakinan individu bahwa keterampilan tersebut dapat digunakan secara efektif ketika menghadapi berbagai situasi. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik bahwa dia percaya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit; melihat tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang; memiliki ketekunan (*persistence*) yang tinggi; cepat bangkit ketika mengalami kegagalan; lebih mampu mengendalikan emosi negatif ketika menghadapi tekanan. Sedangkan individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas yang menantang; mudah menyerah; lebih sering mengalami kecemasan dan memiliki motivasi kerja yang rendah. *Self-efficacy* menjadi fondasi psikologis yang menentukan bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta bertindak dalam lingkungan kerja.

Beberapa penelitian mendapati bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu prediktor psikologis terkuat terhadap kinerja kerja. Stajkovic & Luthans, (1998) yang mengintegrasikan 114 penelitian

menemukan *self-efficacy* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *work-related performance* ($r = 0,38$). Hubungan tersebut tetap konsisten pada berbagai jenis pekerjaan, walaupun dipengaruhi oleh kompleksitas tugas dan konteks pekerjaan. Temuan ini menjadi landasan teoritis bahwa peningkatan *self-efficacy* akan meningkatkan performa individu melalui peningkatan usaha, persistensi, serta kemampuan mengatasi hambatan.

Çetin & Aşkun (2018) menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* secara langsung meningkatkan *work performance* sekaligus meningkatkan *intrinsic work motivation* yang kemudian memperkuat performa kerja. Newmana dkk., (2018) menemukan bahwa *creative self-efficacy* meningkatkan *innovative behavior*, terutama ketika individu bekerja di bawah kepemimpinan entrepreneurial. Temuan yang hampir sama diperoleh (Jaiswal & Dhar, 2015). Mereka menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* memperkuat pengaruh *innovation climate* terhadap *employee creativity*, dimana keyakinan individu mengenai kreativitasnya baru menghasilkan

perilaku kreatif ketika organisasi menyediakan iklim inovasi yang mendukung. (Ozyilmaz dkk., 2017) memperluas konsep *self-efficacy* menjadi *role breadth self-efficacy*, yaitu keyakinan individu untuk menjalankan peran yang lebih luas daripada sekadar tugas formal pekerjaan. *Self-efficacy* menjadi lebih efektif ketika dikombinasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pada organisasi. (De Simone dkk., 2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan *job satisfaction* sekaligus *work engagement* yang menurunkan *turnover intention*.

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterikatan karyawan merupakan konsep perilaku organisasi yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat ia bekerja. Kahn, (1990) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai kondisi ketika individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran pekerjaannya. Pegawai yang terikat

(*engaged*) akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, semangat kerja, rasa memiliki, serta kesediaan memberikan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi.

Schaufeli dkk., 2002) menjelaskan bahwa *employee engagement* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menunjukkan tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja. *Dedication* menggambarkan keterlibatan emosional yang ditandai dengan rasa bangga, antusiasme, serta kebermanaknaan terhadap pekerjaan. *Absorption* menunjukkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh sehingga individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Dalam organisasi nirlaba, keterikatan karyawan memiliki arti yang lebih luas dibandingkan organisasi bisnis karena pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan finansial, tetapi juga untuk mendukung misi sosial organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi akan menginternalisasi nilai-nilai organisasi sehingga muncul rasa tanggung jawab moral untuk menjaga reputasi, aset, dan keberlanjutan organisasi.

Sebaliknya, rendahnya keterikatan menyebabkan hubungan kerja menjadi sekadar hubungan transaksional sehingga pegawai lebih mudah mengabaikan kepentingan organisasi demi kepentingan pribadi. Beberapa temuan penelitian mendapati bahwa keterikatan karyawan meningkatkan perilaku kerja positif dan mengurangi perilaku kontraproduktif (Breevaart dkk., 2014).

Self-efficacy dan employee engagement

Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterikatan (*engagement*) merupakan keadaan ketika individu secara penuh mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* akan menginvestasikan energi fisik, memusatkan perhatian secara penuh, menunjukkan keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya. *Engagement* muncul apabila tiga kondisi psikologis terpenuhi diantaranya *psychological meaningfulness*; *psychological safety* dan *psychological availability*. *Psychological meaningfulness* adalah

perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai, tujuan, dan makna sehingga layak untuk diberikan energi, waktu, kemampuan, serta komitmen pribadi. *Psychological safety* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengekspresikan dirinya secara bebas dalam pekerjaan tanpa takut mengalami konsekuensi negatif terhadap harga diri, status sosial, atau kariernya. *Psychological availability* mengacu pada sejauh mana individu merasa memiliki sumber daya fisik maupun psikologis yang cukup untuk menjalankan pekerjaannya. *Self-efficacy* merupakan salah satu bentuk *psychological resource* yang dapat meningkatkan *psychological availability*.

Carter dkk., (2016) melakukan penelitian longitudinal pada perusahaan jasa keuangan Australia dan menemukan bahwa *self-efficacy* dan *employee engagement* memiliki pengaruh independen sekaligus saling melengkapi terhadap *job performance*. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan lebih baik dibandingkan masing-masing variabel secara terpisah.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Efficacy berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di organisasi nirlaba.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap keterikatan karyawan pada organisasi nirlaba. Metode ini dipilih dengan tujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara self-efficacy sebagai variable independent dengan keterikatan karyawan sebagai variable dependen.

Karyawan yang bekerja pada organisasi nirlaba swasta sebagai populasi penelitian. Metode pemilihan purposive digunakan untuk memilih sampel. Responden dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti karyawan atau staf kantor yang bekerja dalam bidang administrasi ataupun sebagai supervisor yang menjalankan pekerjaan administrasi.

Data primer yang dipakai untuk analisis diperoleh dari instrumen

kuesioner. Pengukuran self-efficacy mengacu pada konsep self-efficacy dari Albert Bandura (1997), sedangkan pengukuran keterikatan pegawai (employee engagement) diambil dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) oleh Schaufeli & Bakker, (2004). Employee Engagement diperlakukan sebagai konstruk laten (second-order construct) yang direfleksikan oleh tiga dimensi utama menurut Schaufeli & Bakker, (2004) seperti Vigor, Dedication dan Absorption. Penelitian ini tidak mengukur self-efficacy dan employee engagement secara langsung, tetapi melalui faktor-faktor yang menurut teori membentuk kondisi terjadi keduanya.

Penelitian ini menggunakan metode analisis Covariance-based Structural Equation Modeling (CB-SEM) untuk menguji model konseptual. Analisis dilakukan dengan dibantu aplikasi IBM- AMOS (Analysis of Moment Structure). Metode analisis ini dipakai karena tujuan penelitian ini untuk menguji model teoritis mengenai pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement sebagai konstruk orde kedua (second-order construct), juga untuk mengevaluasi kesesuaian model

melalui berbagai indeks goodness of fit.

Analisis Hasil

Pengujian model penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel self-efficacy terhadap keterikatan karyawan di organisasi nirlaba. Pengujian dilakukan melalui dua tahap, antara lain evaluasi model pengukuran yang terdiri atas measurement model assessment; convergent validity; construct reliability; dan goodness of fit model. Kemudian diikuti tahap evaluasi model struktural untuk pengujian hipotesis. Adapun hasil dari tahapan-tahapan tersebut bisa dilihat pada pembahasan berikut ini.

Tabel 1

Measurement Model Assessment (Loading Factor)

Konstruk	Indikator	Standardized Loading	Kriteria	Keputusan
Efficacy	E4	0,528	> 0,50	Valid
	E5	0,796	> 0,50	Valid
	E6	0,679	> 0,50	Valid
	E8	0,732	> 0,50	Valid
	E9	0,862	> 0,50	Valid
	E10	0,876	> 0,50	Valid
Vigor	V4	0,508	> 0,50	Valid
	V3	0,814	> 0,50	Valid
	V2	0,691	> 0,50	Valid
	V1	0,653	> 0,50	Valid
Dedication	D4	0,812	> 0,50	Valid
	D3	0,833	> 0,50	Valid
	D2	0,580	> 0,50	Valid
	D1	0,735	> 0,50	Valid
Absorption	A3	0,919	> 0,50	Valid
	A2	0,706	> 0,50	Valid
	A1	0,645	> 0,50	Valid

Tabel 1 menunjukkan hasil measurement model assessment dimana pengujian ini bertujuan mengetahui apakah setiap indikator

merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Dengan menggunakan kriteria loading factor $\geq 0,50$ terlihat bahwa semua indikator valid sehingga dapat merepresentasikan konstruk. Adapun indikator dengan loading terbesar antara lain E10 (0.876); V3 (0.814); D3 (0.833); A3 (0.919) merupakan indikator yang paling mampu menjelaskan konstruknya.

Pengujian kedua yakni convergent validity bertujuan mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk laten benar-benar memiliki tingkat kesamaan yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama. Dalam pendekatan Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM), validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Menurut Fornel & Larcker, (1981; Hair dkk., (2022) suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila memiliki nilai AVE sekurang kurangnya atau diatas 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan sedikitnya 50% varians indikator-indikator penyusunnya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh kesalahan pengukuran

(measurement error) atau faktor lain di luar model.

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas batas minimum sebesar 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi persyaratan convergent validity sebagaimana direkomendasikan oleh Hair dkk., (2022). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk laten secara memadai, sehingga model pengukuran memiliki kualitas yang baik.

Tabel 2

Selanjutnya pengujian *construct reliability* dibuat untuk mengevaluasi konsistensi dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk laten. Hasil dari pengujian *construct reliability* akan menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam merepresentasikan konsep yang sama. Pengujian ini memperhitungkan besarnya *standardized loading factor* masing-masing indikator. *Construct reliability* di analisis menggunakan ukuran *Composite Reliability (CR)* yang

dianggap lebih sesuai digunakan dalam penelitian berbasis *Structural Equation Modeling (SEM)* karena mampu memberikan estimasi reliabilitas yang lebih akurat terhadap konstruk laten (Hair dkk., 2022).

Menurut Hair dkk., (2022), nilai *Composite Reliability (CR)* yang lebih besar atau sama dengan 0,70 menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki reliabilitas internal yang baik. Berdasarkan nilai CR seperti pada Tabel 3 didapati bahwa seluruh konstruk memiliki nilai CR antara 0,766 hingga 0,886, sehingga semuanya memenuhi kriteria reliabilitas. Artinya, indikator-indikator

Hasil Perhitungan AVE (Average Variance Extracted)							
Konstruk	Indikator	Loading (t)	Loading ² (t ²)	Σ Loading ² (t ²)	Jumlah Indikator (n)	AVE (Σt ² / n)	Kriteria (≥ 0,50)
Efficiency	E1	0,328	0,279	3,42	6	0,57	Memenuhi Convergent Validity
	E2	0,796	0,634				
	E3	0,679	0,460				
	E4	0,712	0,506				
	E5	0,862	0,743				
Employee Engagement	E10	0,876	0,767	3,97	5	0,66	Memenuhi Convergent Validity
	E9	1,000	1,000				
	Dedication	0,811	0,658				
	absorption	0,463	0,213				
	V1	0,613	0,47				
Vigor	V2	0,681	0,46	3,82	4	0,58	Memenuhi Convergent Validity
	V3	0,814	0,66				
	V4	0,598	0,36				
	D1	0,712	0,51				
Dedication	D2	0,580	0,34	2,23	4	0,56	Memenuhi Convergent Validity
	D3	0,813	0,66				
	D4	0,817	0,66				
Absorption	A1	0,640	0,41	1,76	3	0,59	Memenuhi Convergent Validity
	A2	0,706	0,50				

Keterangan:
1. AVE (Average Variance Extracted) dihitung menggunakan rumus: $AVE = \frac{\sum t^2}{n}$
2. t = standardized loading (Effort)
3. n = jumlah indikator pada konstruk
4. Kriteria AVE: nilai AVE ≥ 0,50 menunjukkan bahwa konstruk memenuhi convergent validity.

pada setiap konstruk mampu mengukur konstruk laten secara konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 3

Hasil Perhitungan Construct Reliability (CR)									
Konstruk	Indikator	Loading (L)	L ²	Error (1 - L ²)	Σ L ²	Σ Error (1 - L ²)	CR	Kepastian	
Efficacy (5 indikator)	E1	0,438	0,192	0,759	4,470	39,007	3,560	0,886	Reliabel (CR > 0,70)
	E2	0,796	0,634	0,366					
	E3	0,679	0,461	0,539					
	E4	0,732	0,536	0,464					
	E5	0,862	0,743	0,257					
Vigor (4 indikator)	V1	0,876	0,767	0,233	2,666	7,108	2,175	0,766	Reliabel (CR > 0,70)
	V2	0,617	0,381	0,619					
	V3	0,685	0,470	0,530					
	V4	0,814	0,662	0,338					
	V5	0,508	0,258	0,742					
Dedication (4 indikator)	D1	0,712	0,507	0,493	2,960	8,762	3,770	0,832	Reliabel (CR > 0,70)
	D2	0,811	0,658	0,342					
	D3	0,812	0,660	0,340					
	D4	0,685	0,470	0,530					
	D5	0,706	0,499	0,501					
Engagement (3 indikator)	E1	0,438	0,192	0,759	2,270	5,113	1,240	0,806	Reliabel (CR > 0,70)
	V1	0,876	0,767	0,233					
	D1	0,712	0,507	0,493					
	D2	0,811	0,658	0,342					
	D3	0,812	0,660	0,340					
BAGIAN HASIL CONSTRUCT RELIABILITY (CR)									
No.	Konstruk	Jumlah Indikator	CR	Kepastian					
1	Efficacy	5	0,886	Reliabel					
2	Vigor	4	0,766	Reliabel					
3	Dedication	4	0,832	Reliabel					
4	Engagement	3	0,806	Reliabel					
BAGIAN CONSTRUCT RELIABILITY (CR)									
$CR = \frac{\sum L^2}{\sum L^2 + \sum (1 - L^2)}$					$CR = \frac{\sum L^2}{\sum L^2 + \sum (1 - L^2)}$				
Keterangan: 1. CR adalah koefisien reliabilitas konstruk yang bernilai antara 0,70-1,00. 2. Nilai CR > 0,70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel. 3. Pada konstruk Engagement, koefisien reliabilitas konstruk bernilai 0,806. 4. Dengan nilai koefisien reliabilitas konstruk tersebut, maka konstruk tersebut reliabel.					Keterangan: 1. CR adalah koefisien reliabilitas konstruk yang bernilai antara 0,70-1,00. 2. Nilai CR > 0,70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel. 3. Pada konstruk Engagement, koefisien reliabilitas konstruk bernilai 0,806. 4. Dengan nilai koefisien reliabilitas konstruk tersebut, maka konstruk tersebut reliabel.				

Secara keseluruhan, hasil pengujian *construct validity* maupun *construct reliability* memberikan bukti bahwa konstruk laten mampu menjelaskan varians indikator-indikator penyusunnya serta model pengukuran memenuhi persyaratan reliabilitas. Oleh karena itu, seluruh konstruk dinyatakan layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya, yaitu evaluasi Goodness of Fit dan pengujian model struktural.

Evaluasi *Goodness of Fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model teoritis yang dibangun mampu merepresentasikan data empiris. Uji ini digunakan untuk menilai apakah struktur hubungan antar konstruk yang dirumuskan berdasarkan teori telah sesuai dengan pola hubungan yang terdapat dalam data penelitian.

Dalam pendekatan *covariance-based Structural Equation Modeling*

(CB-SEM), tidak ada satu indeks tunggal sebagai satu-satunya dasar penilaian model. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan menggunakan beberapa kelompok indeks yang saling melengkapi ((Byrne, 2016; Hair dkk., 2022; Kline, 2023)). Pada penelitian ini, evaluasi *Goodness of Fit* difokuskan pada sembilan indeks utama, yaitu CMIN/DF, IFI, TLI, CFI, RMSEA, PNFI, PCFI, ECVI, dan Hoelter Critical-N. Kesembilan indeks tersebut dipilih karena telah mewakili tiga kelompok utama dalam evaluasi model, yaitu *Absolute Fit* (RMSEA), *Incremental Fit* (IFI; TLI, CFI) dan *Parsimony Fit* (CMIN/DF; PNFI; PCFI), serta dilengkapi dengan indeks yang mengukur kemampuan model untuk direplikasi (ECVI) dan indeks ukuran sampel ideal (Hoelter Critical-N).

Absolute Fit mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun mampu merepresentasikan data empiris secara langsung. Pertanyaan yang akan dijawab oleh ukuran *absolute fit* adalah 'apakah model penelitian sudah sesuai dengan data empiris yang dimiliki?'. Indeks yang dipakai yakni RMSEA yang mengukur besar kecilnya kesalahan aproksimasi kesamaan antara model dan populasi.

Semakin kecil RMSEA semakin mendekati kondisi model yang ideal. (Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 2016; Hair dkk., 2022; Kline, 2023). Pada Tabel 4 ditunjukkan nilai RMSEA = 0,087 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan model relatif kecil sehingga model berada pada kategori *marginal fit*.

Tabel 4

Hasil Uji Goodness of Fit Model					
Indeks	Nilai Hasil	Kriteria	Evaluasi	Sumber	Tujuan Pengukuran
CMIN/DF	1,611	≤ 2,00 = sangat baik; ≤ 3,00 = baik	Sangat Baik	Byrne (2016); Kline (2023); Hair dkk., (2022)	Mengukur besarnya ketidaksesuaian model (χ^2/df) yang dinormalisasi dengan derajat kebebasan (df) untuk menilai kesesuaian fit dan kompleksitas.
IFI	0,905	≥ 0,90 = baik; ≥ 0,95 = sangat baik	Baik	Bollen (1989); Byrne (2016); Hair dkk., (2022)	Mengukur persentase kualitas model dibandingkan model independen dengan mempertahankan kompleksitas model.
TLI	0,881	≥ 0,90 = baik; ≥ 0,95 = sangat baik	Marginal fit (mendekati baik)	Tucker & Lewis (1973); Byrne (2016); Kline (2023); Hair dkk., (2022)	Menilai kualitas model dengan memberikan penalti terhadap model yang terlalu kompleks.
CFI	0,902	≥ 0,90 = baik; ≥ 0,95 = sangat baik	Baik	Bentler (1990); Byrne (2016); Hair dkk., (2022)	Membandingkan model penelitian dengan model independen (χ^2 model), semakin tinggi semakin baik.
RMSEA	0,087	≤ 0,08 = acceptable fit; ≤ 0,05 = close fit	Marginal fit (mendekati baik)	Browne & Cudeck (1993); Byrne (2016); Kline (2023); Hair dkk., (2022)	Mengukur besarnya ketidaksesuaian model terhadap populasi, semakin kecil semakin baik.
PNFI	0,645	≥ 0,50 = memadai	Baik	Mulaik dkk., (1999); Byrne (2016); Hair dkk., (2022); Janes dkk., 1982	Menilai kesesuaian antara kualitas model dan tingkat kesederhanaan model (parsimoni).
PCFI	0,743	≥ 0,50 = memadai	Baik	Mulaik dkk., (1999); Byrne (2016); Hair dkk., (2022); Janes dkk., 1982	Mengukur kualitas model dengan mempertimbangkan kesesuaian antara fit model dan kompleksitas model (parsimoni).
ECFI	0,705	Setidaknya kecil semales mungkin	Marginal fit (mendekati baik)	Browne & Cudeck (1993); Byrne (2016); Hair dkk., (2023)	Menilai kesesuaian model untuk diuji pada sampel besar, semakin kecil semakin baik.
Haidt Critical N (0,05 / 0,01)	62 / 67	> 75 = baik	Baik	Haidt, J. W. (1983); Byrne (2016); Kline (2023)	Menunjukkan ukuran sampel minimum agar model masih dapat diterima pada tingkat signifikansi tertentu.

Incremental Fit mengukur seberapa besar peningkatan kualitas model dibandingkan model independen (*null model*). Model independen adalah model yang mengasumsikan bahwa tidak ada hubungan sama sekali antar variabel. Karena model penelitian dibangun berdasarkan teori maka model tersebut seharusnya memberikan penjelasan yang jauh lebih baik dibandingkan model yang menganggap semua variabel tidak saling berhubungan. Pertanyaan yang

akan dijawab adalah: "apakah model penelitian lebih baik daripada model tanpa hubungan antar variabel?" Pada penelitian ini, kelompok indeks diwakili oleh IFI, TLI dan CFI. Semakin tinggi nilai IFI, TLI, dan CFI menunjukkan bahwa model semakin mampu menjelaskan hubungan antar variabel dibandingkan model dasar (*null model*) (Bentler, 1990; Bollen, 1989; Byrne, 2016; Hair dkk., 2022; Kline, 2023; Tucker & Lewis, 1973). Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai indeks IFI sebesar 0.905, nilai indeks TLI sebesar 0.881 dan nilai CFI sebesar 0,902. Ketiganya masuk pada kategori *marginal fit*.

Parsimony Fit mengevaluasi apakah model cukup sederhana tetapi tetap mampu menjelaskan data dengan baik. Pertanyaan yang dijawab adalah: "apakah model terlalu rumit dibandingkan manfaat yang diperoleh?". Dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* berlaku prinsip parsimoni, yaitu model yang lebih sederhana lebih disukai apabila mampu menjelaskan data dengan kualitas yang sama. Model yang terlalu kompleks memang dapat meningkatkan nilai *fit*, tetapi berisiko menjadi *overfitting*, yaitu terlalu sesuai dengan sampel penelitian namun

kurang baik ketika diterapkan pada data lain. Indeks ini membantu memastikan bahwa model tidak hanya "fit", tetapi juga efisien (Bollen, 1989; Byrne, 2016; Hair dkk., 2022; James dkk., 1982; Kline, 2023; Mulaik dkk., 1989) Dalam penelitian ini *parsimony fit* diwakili oleh: CMIN/DF; PNFI; PCFI.

Pada Tabel 4 terlihat nilai indeks CMIN/DF adalah sebesar 1.611 lebih kecil dari batas nilai rekomendasi 2.0; PNFI sebesar 0,645 lebih besar dari nilai rekomendasi 0,5 dan PCFI sebesar 0.743 lebih besar dari nilai rekomendasi 0.5. Nilai ketiga indeks menunjukkan bahwa model memiliki keseimbangan yang baik antara tingkat kesesuaian model dan kompleksitasnya. Secara khusus, CMIN/DF berada pada kategori 'Sangat Baik', sedangkan PNFI dan PCFI menunjukkan bahwa model cukup sederhana namun tetap mampu menjelaskan data secara memadai.

Kelompok indeks terakhir adalah *Cross Validation* indeks bertujuan untuk mengukur kemampuan model untuk direplikasi. Diukur menggunakan ECVI (*Expected Cross Validation Index*), pertanyaan yang akan dijawab adalah: "apakah model tetap memberikan hasil yang

baik bilamana penelitian diulang pada sampel lain dari populasi yang sama?". Model yang hanya cocok pada sampel tertentu tetapi gagal ketika diterapkan pada sampel lain mengindikasikan bahwa model tersebut kurang stabil (Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 2016; Hair dkk., 2022). Pada Tabel 4 terlihat nilai indeks ECVI adalah sebesar 3.705. Semakin kecil nilai ECVI dibandingkan model lain, semakin baik kemampuan model untuk direplikasi pada sampel lain yang berasal dari populasi yang sama .

Hoelter Critical N (CN) adalah estimasi ukuran sampel minimum yang diperlukan agar model tetap diterima pada tingkat signifikansi tertentu (Hoelter, J. W., 1983; Byrne, 2016; Kline, 2023). Tabel 4 menunjukkan nilai *Hoelter Critical N* sebesar 67 pada level alfa 0,01, lebih kecil dari ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 114.

Dari hasil evaluasi model pengukuran, disimpulkan bahwa model telah memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk tahap evaluasi model struktural untuk pengujian hipotesis. Tabel 5 menampilkan hasil evaluasi model struktural. Evaluasi

dilakukan berdasarkan nilai *Regression Weight*, yang meliputi koefisien estimasi, *Critical Ratio* (C.R.), dan nilai probabilitas (p-value). Pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi 1% ($\alpha = 0,01$), sehingga suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,01$.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa pengaruh *efficacy* terhadap *employee engagement* memiliki koefisien estimasi sebesar 0,749, dengan nilai *standard error* 0,225, dan *critical ratio* (C.R.) 3,333, dan *p-value* $< 0,01$. Koefisien estimasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan *efficacy* pada karyawan cenderung dapat meningkatkan keterikatan karyawan di organisasi nirlaba. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan semakin besar kecenderungan individu untuk terikat (*engaged*) pada organisasi dimana dia bekerja.

Pada taraf signifikansi 1%, nilai probabilitas berada di bawah batas signifikansi, sehingga hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti *self-efficacy* karyawan terbukti memberikan

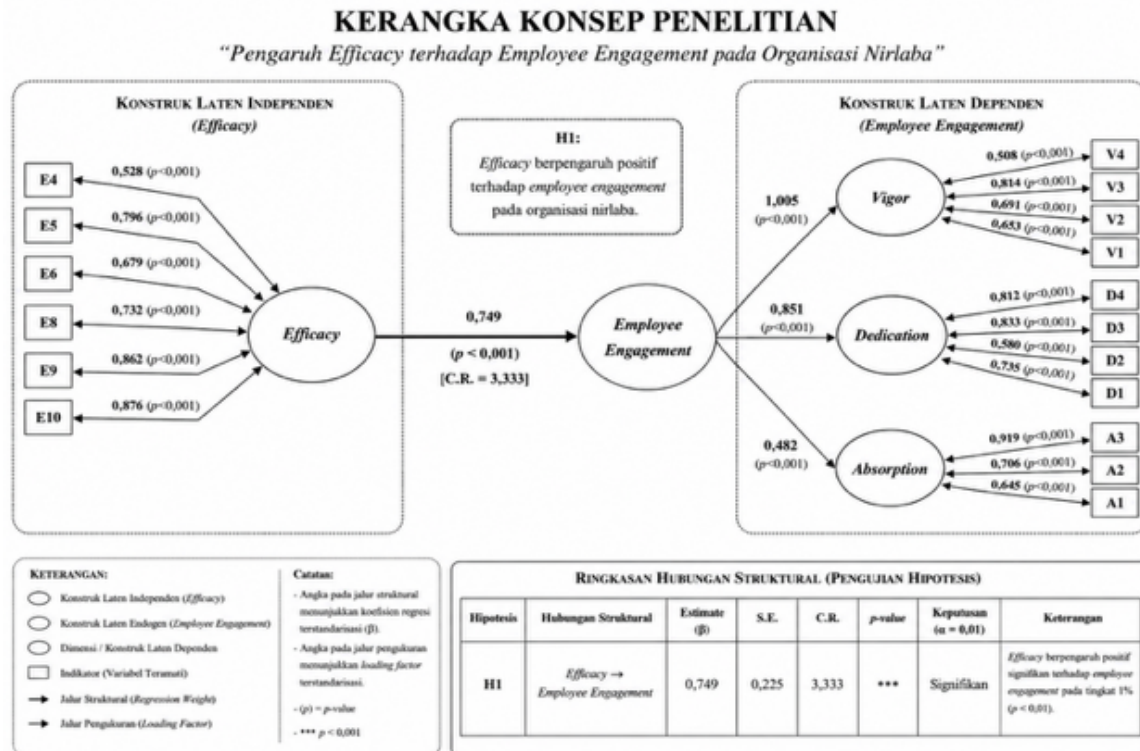
pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di organisasi nirlaba.

Tabel 5

EVALUASI MODEL STRUKTURAL							
Hipotesis	Hubungan Struktural	Estimate (β)	S.E.	C.R.	p-value	Keputusan (α = 0,01)	Interpretasi
H1	<i>Efficacy</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,749	0,225	3,333	***	Signifikan	Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>efficacy</i> , semakin tinggi <i>employee engagement</i> . Pada tingkat signifikansi 1% ($p < 0,01$), hubungan ini signifikan secara statistik.
Keterangan: • Estimate (β) = Koefisien regresi (tidak ternormalisasi) • p-value = Nilai probabilitas • S.E. = Standard Error • α = Tingkat signifikansi yang digunakan (0,01) • C.R. = Critical Ratio (Estimate / S.E.) • Keputusan = jika p-value < α, maka hubungan signifikan							

Koefisien estimasi sebesar 0,749 juga menunjukkan bahwa pengaruh *efficacy* terhadap keterikatan karyawan relatif kuat. Dengan nilai ini dapat di indikasikan bahwa *self-efficacy* karyawan pada organisasi nirlaba dapat secara signifikan berperan positif dalam meningkatkan keterikatan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba.

Gambar 1



Gambar 1 memperlihatkan bahwa dimensi *vigor* memberikan kontribusi terbesar pada keterikatan karyawan dengan nilai loading sebesar 1,005. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat energi, semangat yang tinggi serta, ketahanan mental dalam bekerja merupakan aspek paling dominan dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dimensi *dedication* memberikan kontribusi terbesar kedua dengan nilai loading sebesar 0,851. Perasaan bangga terhadap

organisasi, komitmen, inspirasi, serta makna pekerjaan merupakan komponen yang penting dalam membangun keterikatan karyawan. Dimensi *absorption* memiliki nilai loading sebesar 0,462, yang merupakan kontribusi terendah dibandingkan dua dimensi lainnya meskipun masih berada di atas batas minimal validitas konvergen (0,50), sehingga masih merepresentasikan konstruk keterikatan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pada organisasi nirlaba, keterikatan karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh semangat dan dedikasi dibandingkan tingkat keterlarutan dalam pekerjaan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini mendapati bahwa *efficacy* karyawan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap **keterikatan karyawan** pada taraf signifikansi 1% dan *Vigor* merupakan dimensi terkuat dalam membentuk *keterikatan karyawan*. Dengan pengaruh yang relatif kuat, temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan di organisasi nirlaba dapat dilakukan melalui program-program strategis yang memicu *self-efficacy* karyawan. Beberapa program strategis yang dapat dijalankan misalnya pelatihan kompetensi teknis (*technical skill training*) dipercaya akan dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan *soft skills* (komunikasi, negosiasi, kepemimpinan) juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan sesama.

Implikasi teoritis dari penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap pandangan bahwa *self-efficacy* dapat memberi pengaruh positif terhadap **keterikatan karyawan**. Temuan ini memperluas kajian bahwa faktor psikologis dan perilaku karyawan juga berperan dalam meningkatkan keterikatan

karyawan pada organisasi dimana dia bekerja. Implikasi praktisnya adalah bahwa peningkatan keterlibatan karyawan tidak hanya bergantung pada pemberian kompensasi atau insentif, tetapi juga pada upaya organisasi membangun keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi keterikatan karyawan seperti *job satisfaction* (kepuasan terhadap pekerjaan), *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) dan *recognition & appreciation* (pengakuan atas kontribusi dan prestasi) yang diduga juga dapat memberi pengaruh positif. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan ukuran sampel yang lebih besar atau membandingkan organisasi nirlaba dengan organisasi berorientasi laba untuk memperoleh generalisasi hasil yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers.

- Bentler, P. M. (1990). *Comparative Fit Indexes in Structural Model. Quantitative Method in Psychology*, 107(2), 238–246.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. John Wiley & Sons.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 138–157.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models*. Sage.
- Byrne, B. M. (2016a). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3 ed.). Routledge.
- Byrne, B. M. (2016b). *Structural Equation Modeling With AMOS Basic Concepts, Applications,*
- and Programming* (3 ed.). Routledge.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Li- Kuo Sung. (2016). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2017). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012).

- About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 14(4), 575–600.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Model with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1).
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8 ed.). Cengage Learning.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *Neeraj. International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41.
- James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. M. (1982). *Causal Analysis: Assumptions, Models, and Data*. SAGE Publications.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5 ed.). Guilford Press.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430–445.
- Newmana, A., Tseb, H. H. M., Schwarzc, G., & Nielsena, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*.
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2017). Trust in Organization as a

Moderator of the Relationship
between Self-efficacy and
Workplace Outcomes: A Social
Cognitive Theory-Based
Examination. *Journal of
Occupational and Organizational
Psychology*.

Schaufeli, W. B., Salanova, M.,
González-Romá, V., & Bakker,
A. B. (2002). The measurement
of engagement and burnout.
Journal of Happiness Studies,
3(1), 71–92.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004).
*Utrecht Work Engagement Scale
- Preliminary Manual*.

Stajkovic, A. D., & Luthans, I. F.
(1998). Self-Efficacy and Work-
Related Performance: A Meta-
Analysis. *Psychological Bulletin*,
124(2), 240–261.

Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A
reliability coefficient for
maximum likelihood factor
analysis. *Psychometrika*, 38(1).