

PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DOSEN

Sutarno ¹⁾

Suprayitno ²⁾

^{1,2)} Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

e-mail: ¹⁾ sutarno@unisri.ac.id

²⁾ suprayitno@unisri.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan adalah untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* dosen berdasarkan Theory Job Demands-Resources. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement* dosen. Hal itu penting mengingat *work engagement* telah diidentifikasi sebagai determinan tingkat turnover pegawai. Meningkatnya *work engagement* diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover dosen, utamanya yang berusia muda. Berdasarkan teknik purposive sampling, jumlah sampel penelitian ini adalah 33 dosen Universitas Slamet Riyadi. Penelitian ini menggunakan breakdown dari *hardiness* sebagai variabel utama menjadi commitment, control, dan challenges sebagai variabel independen. Selain itu juga menggunakan breakdown dari *work engagement* sebagai variabel utama menjadi vigor, dedication, dan absorption sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengaruh challenge terhadap vigor, commitment terhadap dedication, commitment terhadap vigor, dan control terhadap dedication signifikan karena memiliki t statistik > 1,96 (α 5%). sedangkan pengaruh challenge terhadap absorption, challenge terhadap dedication, commitment terhadap absorption, control terhadap absorption, dan control terhadap vigor pengaruhnya tidak signifikan karena memiliki t statistik < 1,96 (α 5%).

Kata kunci: *Hardiness*, *Work Engagement*

Abstract

The purpose of the study was to analyze the effect of hardiness on the work engagement of lecturers based on the Theory of Job Demands-Resources. The results of this study are expected to provide benefits for stakeholders in identifying the factors that influence the work engagement of lecturers. This is important considering that work engagement has been identified as a determinant of employee turnover rates. Increased work engagement is expected to reduce the turnover rate of lecturers, especially those who are young. Based on the purposive sampling technique, the number of samples in this study were 33 lecturers at Slamet Riyadi University. This study uses a breakdown of hardiness as the main variable to commitment, control, and challenges as independent variables. In addition, it also uses a breakdown of work engagement as the main variable into vigor, dedication, and absorption as dependent variables. The results of this study found that the effect of challenge on vigor, commitment to dedication, commitment to vigor, and control of dedication was significant because it had a t statistic of > 1.96 (α 5%). while the effect of challenge on absorption, challenge on dedication, commitment on absorption, control on absorption, and control on vigor were not significant because they had t statistic < 1.96 (α 5%).

Keywords: *Hardiness*, *Work Engagement*.

PENDAHULUAN

Engagement dalam pekerjaan seseorang telah menjadi konsep yang semakin populer baik bagi karyawan maupun organisasi tempat mereka bekerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan *engagement* karyawan mereka. Sejalan dengan hal itu para peneliti telah memfokuskan perhatian untuk mengidentifikasi prediktor *engagement* karyawan, yang dapat menginformasikan upaya manajerial untuk mendorong peningkatan *engagement* karyawan.

Bailey (2017) menjelaskan bahwa *job demands–resources* adalah kerangka teori paling populer dalam studi empiris tentang *engagement*. Penggunaan teori *job demands–resources* dalam konteks penelitian *work engagement* diawali oleh Bakker dan Demerouti (2008). Model yang mereka bangun memiliki dua asumsi, pertama *job resource* memulai proses motivasi yang mengarah pada *work engagement*. Kedua, *job resources* menjadi lebih menonjol dan mendapatkan potensi motivasi mereka ketika karyawan dihadapkan dengan *job demands* yang tinggi. Bakker & Demerouti (2008) juga mengacu pada temuan Xanthopoulou, Baker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) yang memperluas teori *job demands–resources* dengan menunjukkan bahwa *job resource* dan *personal resources* saling terkait. Keduanya secara independen atau gabungan, memprediksi *work engagement* dan memiliki dampak positif pada *work engagement* ketika *job demands* tinggi. Hal itu berarti model yang dibangun Bakker & Demerouti (2008) menempatkan *job resource* dan *personal resources* sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap *work engagement*.

Sedangkan *job demands* ditempatkan sebagai variabel moderasi pada pengaruh *job resource* dan *personal resources* terhadap *work engagement*. Salah satu bentuk *personal resources* yang belum banyak diintegrasikan ke dalam teori *job demands–resources* adalah *hardiness*. Padahal definisi *hardiness* sebagai gaya kepribadian disposisional yang menumbuhkan keyakinan positif tentang diri sendiri, sikap optimis tentang dunia, dan berkontribusi pada kemampuan untuk mengontrol serta mempengaruhi peristiwa dalam hidup seseorang, sangat sesuai dengan definisi *personal resources* dalam konteks teori *job demands–resources* (Loebel, 2020). Dukungan yang menyatakan bahwa *hardiness* adalah salah satu bentuk *personal resources* berasal dari *conservation of resources theory* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989). Sejalan dengan pendapat itu berdasarkan perspektif *positive organizational behavior*, Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, dan Rodríguez-Carvajal (2011) menyatakan bahwa *hardiness* adalah bentuk *personal resources* yang relevan dalam orientasi psikologi positif. Orientasi psikologi positif menawarkan suatu pendekatan untuk beberapa aspek positif dari *personal resources*, sehingga membantu pemahaman tentang proses *engagement*. Banyaknya dukungan yang menyatakan bahwa *hardiness* adalah salah satu bentuk *personal resources* di satu sisi, dan minimnya penelitian tentang *work engagement* yang mengkaji peran *hardiness* di sisi lain, justru menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan hal itu, penting dilakukan penelitian untuk menguji peran *hardiness* dalam kaitannya dengan *work engagement*.

Personal resources seperti *hardiness* menghasilkan lebih banyak ketahanan psikologis yang akan menumbuhkan motivasi intrinsik dalam bentuk *work engagement* (Chen, Westman, & Hobfoll, 2015). Pendapat tersebut menyiratkan bahwa sifat *hardiness* dapat bertindak sebagai variabel independen yang mendorong peningkatan *work engagement*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* dosen. Penelitian ini penting untuk dilakukan khususnya terhadap dosen muda.

KAJIAN TEORI

Work Engagement

Work engagement adalah kondisi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Tinggi rendahnya *work engagement* diukur berdasarkan indikator-indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Baker, & Salanova, 2006).

Engagement adalah konstruk penting dalam perspektif *positive organizational behavior*. Luthans (2002) mendefinisikan *positive organizational behavior* sebagai studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja di tempat kerja. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa *positive organizational behavior* merupakan pendekatan perilaku organisasi yang sebagian besar berlandaskan kondisi psikologis positif.

Banyak definisi *engagement* yang berasal literatur kalangan akademisi dan praktisi, namun tidak ada definisi universal dari konstruk sehingga menghasilkan pendekatan yang membingungkan untuk pemahaman dan perkembangannya dalam organisasi.

Terkait dengan banyaknya konstruk yang serupa, beragam definisi dan istilah *engagement*, Schaufeli (2013) menyarankan agar menggunakan istilah *work engagement* dari pada *employee engagement*. Menurutnya *work engagement* lebih spesifik karena mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* juga dapat mencakup hubungan dengan organisasi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, dengan memasukkan hubungan dengan organisasi, perbedaan antara *engagement* dan konstruk tradisional seperti komitmen organisasi dan perilaku ekstra-peran menjadi kabur. Schaufeli dan Salanova (2011) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* lebih sering digunakan kalangan praktisi, sedangkan *work engagement* lebih sering digunakan oleh kalangan akademisi. Macey dan Schneider (2008) berpendapat bahwa pendekatan akademisi dan praktisi sangat berbeda baik dalam tujuan maupun hasil. Para praktisi lebih perhatian terhadap hasil yang diinginkan oleh perusahaan dari *engagement* karyawan, seperti tingkat retensi dan produktivitas. Sedangkan perspektif akademis terfokus pada tingkat individu untuk lebih memahami perkembangan dari variabel anteseden dan konsekuensi *engagement* (Saks, 2006; Schaufeli, 2013). Definisi dan operasionalisasi konstruk *engagement* dari akademisi lebih jelas dan tidak ambigu. Menindaklanjuti saran Schaufeli (2013), maka penelitian ini menggunakan istilah *work engagement*.

Hardiness

Hardiness adalah struktur kepribadian yang terdiri dari tiga sifat umum terkait *commitment*, *control*, dan *challenge* yang berfungsi sebagai sumber daya resistensi dalam menghadapi kondisi stres. Tinggi rendahnya *hardiness* diukur berdasarkan indikator-indikator *commitment*, *control*, dan *challenges* (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández, & Blanco, 2014).

Konsep *hardiness* pertama kali diperkenalkan oleh Kobasa (1979) sebagai gaya atau pola kepribadian yang terkait dengan kesehatan dan kinerja yang berkelanjutan di bawah tekanan (*stress*). Dia adalah salah satu peneliti pertama yang memperhatikan

aspek kepribadian dan menunjukkan bahwa orang yang mengalami tingkat stres tinggi tanpa penyakit mental dan fisik memiliki kepribadian yang berbeda dari mereka yang menjadi sakit dalam kondisi stres. Menurut Kobasa (1979), orang yang *hardy* terlindungi dari situasi kehidupan yang penuh tekanan karena mereka terlibat dalam respons afektif, kognitif, dan perilaku tertentu. Pada gilirannya, terlindungi dari stres dan kesehatan secara keseluruhan menjadi lebih baik. *Hardiness* memfasilitasi persepsi optimis dan mengatasi transformasional dengan stres, sehingga melindungi efek buruknya.

Personal resources seperti *hardiness* menghasilkan lebih banyak ketahanan psikologis yang akan menumbuhkan motivasi intrinsik dalam bentuk *work engagement* (Chen, Westman, & Hobfoll, 2015). Pendapat tersebut menyiratkan bahwa sifat *hardiness* dapat bertindak sebagai variabel independen yang mendorong peningkatan *work engagement*.

Penelitian ini menggunakan *breakdown* dari *work engagement* sebagai variabel utama menjadi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai variabel dependen. Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan *breakdown* dari *hardiness* sebagai variabel utama menjadi *commitment*, *control*, dan *challenges* sebagai variabel independen. Berdasarkan hal itu maka hipotesis penelitian ini adalah;

1. *Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *vigor*.
2. *Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *dedication*.
3. *Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *absorption*.
4. *Control* berpengaruh signifikan terhadap *vigor*.
5. *Control* berpengaruh signifikan terhadap *dedication*.
6. *Control* berpengaruh signifikan terhadap *absorption*.
7. *Challenges* berpengaruh signifikan terhadap *vigor*.
8. *Challenges* berpengaruh signifikan terhadap *dedication*.
9. *Challenges* berpengaruh signifikan terhadap *absorption*.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Slamet Riyadi Surakarta sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 140 orang. Dari 140 dosen yang dijadikan sampel atau responden yang bersedia mengisi kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 33 responden, karena jumlah sampel kurang dari 100 orang maka secara keseluruhan dijadikan sampel. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2013), apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka lebih baik untuk mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. dengan demikian maka pengolahan data penelitian didasarkan pada data dari 33 responden tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Work engagement adalah kondisi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Tinggi rendahnya *work engagement* diukur berdasarkan indikator-indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Baker, & Salanova, 2006). Penelitian ini menggunakan *breakdown* dari *work engagement* sebagai variabel utama menjadi *vigor*, *dedication*,

dan *absorption* sebagai variabel dependen. Variabel *vigor*, *dedication*, dan *absorption* masing-masing diukur dengan 3 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 6 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju dan sangat setuju.

Hardiness adalah struktur kepribadian yang terdiri dari tiga sifat umum terkait *commitment*, *control*, dan *challenge* yang berfungsi sebagai sumber daya resistensi dalam menghadapi kondisi stres. Tinggi rendahnya *hardiness* diukur berdasarkan indikator-indikator *commitment*, *control*, dan *challenges* sebagai berikut (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández, & Blanco, 2014). Penelitian ini menggunakan *breakdown* dari *hardiness* sebagai variabel utama menjadi *commitment*, *control*, dan *challenges* sebagai variabel independen. Variabel *commitment*, *control*, dan *challenges* masing-masing diukur dengan 4 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 6 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju dan sangat setuju.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (pengelola/pemilik usaha), tanpa melalui sumber atau pihak lain. Dengan cara survei yang dibantu instrumen kuesioner, data akan dikumpulkan oleh para petugas lapangan yang membantu peneliti dalam koleksi data di lapangan. Sudah barang tentu untuk seluruh petugas lapangan yang akan terlibat pada penelitian ini telah mendapatkan pelatihan yang relevan agar dalam pengumpulan data tidak terjadi kesalahan.

Kuesioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab/direspon oleh narasumber (responden) yang berkaitan dengan variabel penelitian yang kisis-kisinya telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Setiap pertanyaan/ pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner telah disiapkan opsi (alternatif) jawabannya, sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban mana yang paling sesuai dengan pengalaman responden.

HASIL

Outer Model (Model Pengukuran)

Uji Validitas

Untuk menguji sah atau tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas melalui tahap pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*. Validitas konvergen akan terpenuhi jika setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 dengan nilai loading untuk setiap item juga lebih besar dari 0,5. Sedangkan uji validitas deskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading* dimana nilai korelasi setiap item pernyataan ke variabel itu sendiri harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi ke item pernyataan variabel lainnya. Selain itu dengan membandingkan nilai korelasi, dimana nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya (Gozali, 2012). Adapun tahap pengujian dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Convergent Validity

Untuk menguji validitas konvergen, dapat melalui nilai *Average Variance Expected* (AVE) dengan persyaratan nilai AVE setiap variabel diatas 0,5 dan nilai

loading untuk setiap item pernyataan dengan kategori nilai harus lebih besar dari 0,5. Apabila terdapat nilai *loading* yang memiliki nilai dibawah 0,5 maka nilai tersebut harus dihapus, penghapusan tersebut perlu dilakukan agar tidak menurunkan nilai *Average Variance Expected* (AVE) pada variabel. Tabel berikut menyajikan nilai *item loading* dan *Average Variance Expected* (AVE).

Tabel 1. *Item Loadings* dan *Average Variance Expected* (AVE)

Variabel	Kode	Loading	AVE
<i>Commitment</i>	X11	0.797	0.766
	X12	0.947	
<i>Control</i>	X23	0.924	0.744
	X24	0.797	
<i>Challenge</i>	X33	0.826	0.783
	X34	0.941	
<i>Vigor</i>	Y12	1.000	1.000
<i>Dedication</i>	Y21	0.932	0.884
	Y22	0.949	
<i>Absorption</i>	Y32	0.900	0.803
	Y33	0.893	

Berdasarkan sajian data pada tabel 1 diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel telah memiliki nilai *Loading* diatas 0,5, tidak terdapat nilai *Loading* dibawah 0,5. Selain itu nilai *Average Variance Expected* (AVE) masing-masing variabel diatas 0,5. Nilai *loading* setiap item dan nilai *Average Variance Expected* (AVE) setiap variabel sudah diatas 0,5 sudah memenuhi syarat uji validitas konvergen. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen.

Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai korelasi untuk setiap variabel kevariabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya.

Tabel 2. Nilai Korelasi Antar Variabel

Variabel	<i>Absorption</i>	<i>Challenge</i>	<i>Commitmen</i>	<i>Control</i>	<i>Dedication</i>	<i>Vigor</i>
<i>Absorption</i>	0.896					
<i>Challenge</i>	0.467	0.885				
<i>Commitment</i>	0.493	0.673	0.875			
<i>Control</i>	0.406	0.280	0.430	0.863		
<i>Dedication</i>	0.111	-0.084	0.515	-0.094	0.940	
<i>Vigor</i>	0.213	0.033	0.648	0.082	0.949	1.000

Berdasarkan sajian data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk setiap variabel ke variabel itu sendiri lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai korelasi variabel ke variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat memenuhi uji *discriminant validity*.

Berdasarkan hasil olah data dengan SmartPls 3.0, dapat dinyatakan bahwa setiap item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi uji validitas, setiap indikator masing-masing variabel sudah memenuhi syarat uji *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan demikian indikator setiap variabel dapat dinyatakan layak atau valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, atau untuk menilai kehandalan item-item pernyataan setiap variabel dalam suatu kuesioner. Untuk menguji nilai reliabilitas item-item pernyataan pada setiap variabel penelitian, melalui uji *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$. Berikut ini disajikan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* Variabel

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Commitment</i>	0.920
<i>Control</i>	0.768
<i>Challenge</i>	0.874
<i>Vigor</i>	1.000
<i>Dedication</i>	0.881
<i>Absorption</i>	0.756

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel telah memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi uji *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas, maka diketahui bahwa setiap item-item pernyataan masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dikatakan item pernyataan masing-masing variabel layak dan valid, untuk digunakan dalam penelitian ini, begitu pun dengan setiap variabel sudah memenuhi syarat uji *reliability* sehingga dapat dinyatakan setiap variabel penelitian memiliki nilai reliabel cukup tinggi. Dengan demikian item-item pernyataan masing-masing variabel dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian nilai *outer model* terpenuhi maka pengujian selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model*. Pengujian *inner model* dilakukan untuk mengetahui, hubungan antara variabel, untuk melihat pengaruh dan nilai signifikansi dari model penelitian yang telah dibangun. Pengujian *inner model* melalui tahap pengujian *r-square* dan uji t. (Ghozali, 2012).

R-Square

Pengujian *inner model* penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *r-Square*. Uji *r-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai koefisien determinasi *r-Square* antara satu dan nol. Nilai *r-Square* yang mendekati nilai angka

satu menunjukkan semakin besar juga persentase pengaruhnya. Berdasarkan hasil olah data penelitian ini diperoleh nilai *r-Square* yang disajikan berikut ini:

Tabel 4. Nilai *R Square*

Variabel	R Square
<i>Vigor</i>	0.739
<i>Dedication</i>	0.707
<i>Absorption</i>	0.437

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4 di atas didapat nilai *r-square* untuk variabel *Vigor* sebesar 0,739 yang berarti bahwa variabel *Commitment*, *Control*, dan *Challenge* mempengaruhi variabel *Vigor* sebesar 74%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel *Dedication* memiliki nilai *r-square* sebesar 0,707, yang berarti bahwa variabel *Commitment*, *Control*, dan *Challenge* mempengaruhi variabel *Dedication* sebesar 71%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Sementara untuk variabel *Absorption* memiliki nilai *r-square* sebesar 0,437, yang berarti bahwa variabel *Commitment*, *Control*, dan *Challenge* mempengaruhi variabel *Absorption* sebesar 44%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Pengaruh

Setelah diketahui nilai *r-square*, selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen *commitment control*, dan *challenge* terhadap variabel dependen *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan melihat nilai *t* statistik. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan signifikan apabila memiliki nilai *t* statistik lebih besar dari *t* tabel yaitu 1,96 (α 5%) (Gozali,2012). Berikut disajikan nilai *t* statistik.

Tabel 5. Uji Signifikansi

Pengaruh Variabel	<i>t</i> statistik
<i>Challenge -> Absorption</i>	0.850
<i>Challenge -> Dedication</i>	1.948
<i>Challenge -> Vigor</i>	2.076
<i>Commitment -> Absorption</i>	0.884
<i>Commitment -> Dedication</i>	4.667
<i>Commitment -> Vigor</i>	5.378
<i>Control -> Absorption</i>	1.361
<i>Control -> Dedication</i>	2.202
<i>Control -> Vigor</i>	1.521

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh *challenge* terhadap *vigor*, *commitment* terhadap *dedication*, *commitment* terhadap *vigor*, dan *control* terhadap *dedication* signifikan karena memiliki *t* statistik > 1,96 (α 5%).

Sedangkan pengaruh *challenge* terhadap *absorption*, *challenge* terhadap *dedication*, *commitment* terhadap *absorption*, *control* terhadap *absorption*, dan *control* terhadap *Vigor* pengaruhnya tidak signifikan karena memiliki t statistik < 1,96 (α 5%).

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji *inner model*, dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima atau ditolak. Hasil uji *inner model* menunjukkan nilai t statistik masing-masing hipotesis yang digunakan untuk analisis bahwa suatu hipotesis dapat dinyatakan diterima atau ditolak. Menurut Gozali (2012) hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari T tabel yaitu 1,96 (α 5%). Melalui uji *inner model* maka hasil uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Variabel	t statistik	Hasil
H1	<i>Challenge -> Absorption</i>	0.850	Ditolak
H2	<i>Challenge -> Dedication</i>	1.948	Ditolak
H3	<i>Challenge -> Vigor</i>	2.076	Diterima
H4	<i>Commitment -> Absorption</i>	0.884	Ditolak
H5	<i>Commitment -> Dedication</i>	4.667	Diterima
H6	<i>Commitment -> Vigor</i>	5.378	Diterima
H7	<i>Control -> Absorption</i>	1.361	Ditolak
H8	<i>Control -> Dedication</i>	2.202	Diterima
H9	<i>Control -> Vigor</i>	1.521	Ditolak

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengaruh *challenge* terhadap *vigor*, *commitment* terhadap *dedication*, *commitment* terhadap *vigor*, dan *control* terhadap *dedication* signifikan karena memiliki t statistik > 1,96 (α 5%). sedangkan pengaruh *challenge* terhadap *absorption*, *challenge* terhadap *dedication*, *commitment* terhadap *absorption*, *control* terhadap *absorption*, dan *control* terhadap *vigor* pengaruhnya tidak signifikan karena memiliki t statistik < 1,96 (α 5%). Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak semua variabel dependen yang *breakdown* dari variabel utama *work engagement* dapat diprediksi dengan variabel independen yang *breakdown* dari variabel utama *hardiness*.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *hardiness* yang diposisikan sebagai variabel independen tidak mampu memprediksi *work engagement* dosen. Terdapat kemungkinan *hardiness* lebih tepat apabila diposisikan sebagai variabel moderasi dan bukan sebagai variabel independen. Tahap berikutnya perlu dilakukan penelitian ini dengan menempatkan *hardiness* sebagai variabel moderasi pada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work *Advances in positive organizational psychology* (pp. 237-260), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, England.

- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., dan Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience. *Stress and Health*, 31, 95-105.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*, 48(4), 479-489.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In B. A. B. M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117), Psychology Press, New York.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Loebel, G. (2020). *An Examination of the Relationships Between Vocational Identity, Hardiness, Meaningful Work, Burnout, and Work Engagement* (Doctoral dissertation, Colorado State University).
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In K. A. C. Truss, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Ed.), *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, London.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 39-46.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z.M. (2021). Challenge stressors and hardiness modeling toward work engagement. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(S6), 1-12.