

Determinants of Work Engagement for *TNI-AD* (Indonesian Armed Forces - Army) Personnel

Aulia, Aftoni Sutanto, and Abdul Choliq Hidayat
Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan

Work engagement is one of the important factors in the environment of an organization, because the positive impact of work engagement has a very significant influence on personal or organizational performance. This research was aimed at determining, in an empirical way, the connections between love of work, self-efficacy and the perception of organizational support, and military work engagement. The research used quantitative methods, and the methods of collection were in the form of scales, of the love of work, self-efficacy, the perception of organizational support, and work engagement. The population used for the research comprised all of the *Tentara Nasional Indonesia - Angkatan Darat (TNI-AD - Indonesian Armed Forces - Army)* personnel of *Komando Distrik Militer (Kodim - Military District Command) X* (not the real designation), between 35 and 60 years of age, of a range of ranks, with a minimum of 10 years of work experience. The sample data collection technique in the research employed probability, that being disproportioned stratified random sampling. The analysis technique for the research was that of multiple regression analysis. The results of the analysis indicated that love of work, self-efficacy and the perception of organizational support, jointly, have significant connections with a Regression Coefficient of $R = .525$, with the variables of love of work, self-efficacy, and perception of organizational support jointly making an effective contribution to the work engagement of the military personnel of *Kodim X*, that being 27.5%.

Keywords: love of work, self-efficacy, work engagement,
perception of organizational support, *TNI-AD* personnel

Received 3 August 2019; Accepted 30 September 2019; Published 25 October 2019.

Employment in the military is an occupation carrying a very large risk. Military personnel, when on duty, face the possibility of death, permanent disability, or psychological disturbances. In Australia, in 2014, around 800 military personnel underwent rehabilitation related to problems of mental health disturbances (Chen, 2015). In Indonesia, although it is not at present in a state of war, the risk of accidents befalling members of the military when executing their operational duties still holds the possibility of causing them to undergo suffering. Not a few military personnel have lost limbs whilst on duty, including while putting their lives on the line to safeguard national security. The head of the *Pusat Rehabilitasi (Pusrehab - Rehabilitation Center)* of the Indonesian Ministry of Defense (Undari, as cited in Triwibowo & Pusphandani, 2015) has stated that the *Pusrehab* is a place for the physical and mental rehabilitation of military personnel suffering disabilities.

Correspondence concerning this article should be addressed to Aulia, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Kapas 9, Semaki Umbulharjo, Yogyakarta 55166. E-mail: auliazenlovemail@gmail.com

The *Pusrehab*, founded in 1968, has so far rehabilitated some 9,105 personnel, both those on active duty, and pensioners. The personnel who have undergone rehabilitation comprised 2,770, whose disabilities were categorized as light, 1,269 with medium level disabilities, and 208 categorized as serious. The rehabilitation programs conducted by the *Pusrehab* are undergone by 75 personnel in each yearly 'wave'. All program participants are *Kementerian Pertahanan* (Ministry of Defense) and *Tentara Nasional Indonesia (TNI - Indonesian Armed Forces)* personnel, from all units.

Looking at the risks for military personnel, if there were to be added to this is a low level of perceived welfare, it is reasonable that this employment would have a low number of enthusiasts. However, in fact, to date, people are still keen on this sort of employment. This accords with what was stated by the *Panglima* (Commander) *Komando Daerah Militer (Kodam - Military Region Command) IV Diponegoro* during the recruitment parade of *Bintara* (Non-Commissioned Officer) on September 20, 2019 (Effendi, as cited in Fardianto,

2019), which was that, from 4,478 applicants, only 60 will be chosen as *Bintara* at Kodam Diponegoro, showcasing that from the viewpoint of quantity, enthusiasm for employment as a military person, in Indonesia, is very high. Following up on this phenomenon, what attracted further attention was an examination of what gives rise to a person's interest in working as a member of the military, and what causes them to have such bonding to the work.

The term 'work engagement' originated and was developed in the world of business management, the industrial psychology of organizations, and development of the workforce/human resources. According to Kreitner and Kinicki (2010), work engagement means the enthusiasm, satisfaction, and involvement of a person in their work. Work engagement is a positive way of thinking, related to matters connected to work, marked by the vigor, dedication, and absorption of a person carrying out their work (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli et al., 2002). Saks (2006) goes on to explain work engagement as a different construction, with unique qualities, consisting of cognitive, emotional and behavioral aspects, related to a person's performance. Thus, someone who is engaged with (has bonds to) work will display the desire to be in a relationship marked by synergy with their work, with that synergy arising not only from the existence of the work, but also in enthusiasm to demonstrate the energy they have for work (Bakker & Leiter, 2010).

Other evidence indicates that the degree of work engagement may manifest as work achievement, organizational conduct, productivity, work performance, discretionary effort, affective commitment, ongoing commitment, and customer service (Christian et al., 2011; Fleming & Asplund, 2007; Richman, 2006; Rich et al., 2010). Further to this, worker engagement significantly reduces the frequency of employee turnover, as is in accord with the results of research by Maslach et al. (2001) and of Shuck et al. (2011).

This information, above, explains that the work engagement of the employees in an organization is something worthy of discussion. This is occasioned by the fact that work engagement has a positive implication for personal progress and for increase in future organizational performance. As has been stated by Kouzes and Posner (2002), an enterprise will obtain great benefit, when its employees have high work engagement.

Looking at the contributions of research related to the work engagement of employees in an organization, it is interesting that, in the end, themes related to work engagement, have, in the recent past, increasingly begun to emerge, and to be researched by people from a variety

of scientific backgrounds, in management, development of the workforce and psychology.

Basically, there are many factors which influence work engagement. Schaufeli and Bakker (2003) explained that the factors influencing work engagement involve two models, those being, firstly, the job demand resources model, covering physical, social and organizational environments, career opportunities, wages, support from work colleagues or the supervisor, and performance achievement, whilst the second is the psychological model, covering optimism, hopes for the future, self-confidence, and resilience. Several other factors include characteristics of the work, structural characteristics, work experience and individual characteristics (Steers & Porter, 1983). There are also organizational factors, the immediate work environment, the work load, and personal factors, which also contribute to influencing work engagement (Steers & Porter, as cited in Steers, 1985); as is the case with what was stated by Bakker and Demerouti (2007), who explained that the factors of social support, autonomy, and performance feedback are also capable of influencing work engagement. Furthermore, Xanthopoulou et al. (2009) added other factors influencing work engagement, being autonomy, supervisory coaching, and team climate.

In this research, focus was upon three factors more involving individual personal factors, including love for the work, self-efficacy, and the perception of organizational support. The assumption employed by the researchers was that research relating to private or personal factors, particularly that discussing individual emotions related to work engagement, are, thus far, very rarely to be found.

It can be seen from explanations about the factors which influence work engagement, above, that they indicate there are many things which can influence the work engagement of employees, both those individual and personal, as well as those organizational, but to date research related to work engagement more stresses organizational and individual factors, in general, as opposed to personal individual factors, related to emotions. Thus, in this research, focus was more directed at love of work, which is an individual personal factor, at the emotional level, as well as self-efficacy and the perception of organizational support, which also appear rarely to be related to the work engagement of an employee.

Love of one's work is a combination of the elements of affection, motivation and cognition, which manifests in the form of the worker's intimacy, commitment and passion for their work (Sternberg, as cited in Hadley, 2006; Bygrave, 2011). This is similar to what was fo-

und by Hazan and Shaver (1990), who explained that love of work is a process of adhesion, between the worker and their work. This means that a person who works because of a feeling of love for their work will tend to be enthusiastic, and not feel burdened when performing it. This feeling of love, by a person towards their work, can produce unusual energy, stimulate a desire to produce new creations, as well as always to improve the quality of their work and improve their work performance. A person having love for their work, whilst working, will not look at benefits and losses, and will give the best effort of which they are capable, in the workplace, because of their work engagement (Aulia & Sulisworo, 2018).

Plato gave the first definition of love, as being a desire for eternal possession (Plato, 1951). Love is an emotion of affection, very strong and indicating personal ties (Uusiautti & Määttä, 2011; 2013). This is in accord with what was said by Seligman, Steen, Park, and Peterson (2005), that being that love can be explained as intense care for another person, and that this makes life worthwhile, or, in other words, that love is a strong emotion, which creates personal attachment. Meanwhile, Aulia (2016a, 2016b) as well as Aulia and Sulisworo (2018), have postulated that love of work is a feeling of happiness, attachment, and dedication, from a worker, within the framework of the execution of the maximal completion of their work duties, as allocated by a superior or organization. Hadley (2006) and Bygrave (2011), in their research, conceptualized the love of work as a triangular love combination (Sternberg, 1988), covering intimacy, commitment, and the passion of the worker in their work. The results of the research by Aulia (2019a, 2019b), concerning elite troops, explained that the genuineness of the love felt by them for their work had an impact on their work performance. Meanwhile, pseudo love which workers may show towards their work will also result in a low level of the engagement they have, towards it. This explains that an illustration of the love which someone has towards their work can certainly influence their engagement with work.

Another principle dispositional factor, as an engagement predictor, arising from the personality of the worker, is, according to Bandura (1997), self-efficacy. Self-efficacy is said by Bandura (1997) to mean a person's confidence in their self, regarding their ability to achieve certain goals, as well as successfully to take control of their environmental surroundings, in order to achieve desired results. This is in accord with what was stated by Pastorelli et al. (2001), that self-efficacy is a feeling related to the conviction of an individual,

regarding their ability to complete a task and achieve certain results. Another understanding of self-efficacy was posited by Alwisol (2009), that self-efficacy is the personal perception of how well a person is able to function in certain situations. Meanwhile, according to King et al. (2008), self-efficacy is the conviction of a person that they are able to control a situation, and produce a positive outcome, to form attachments, so as to have a positive impact on such goals as are desired to be achieved by an organization. This means that an employee who has high self-efficacy tends to exude great energy in working, and will devote more time to working than to engaging in other activities, and certainly this can have an influence on increasing work engagement, because the employee becomes adept in their work.

Furthermore, the process of a person becoming engaged in their work is also influenced by the perception of the role of the organization in their personal welfare. This factor is better known as perceived organizational support. The perception of organizational support, according to Jawahar and Hemmasi (2006), is a reciprocal connection between the employee and the organization, related to how far the organization values the contribution of the employee, the respect shown, and, honestly, how important their welfare is held to be. This refers to the basic principle of the Social Exchange Theory (SET), being that, if an employee responds to an organization in the form of positive performance, then the organization has the responsibility to reciprocate, in the form of recompense, so that the employee will become more engaged with their work (Saks, 2006). Recompense here is certainly not always related only to money, but may take the form of the granting of facilities, increases in welfare, appreciation, praise, promotion, and even thanks from the organization, via superiors or organizational management.

According to Bakker and Demerouti (2008), the perception of organizational support shows the level at which the organization cares about the welfare of an employee, for the contribution which they have made. Perception of organizational support in this matter is also related to there being a guarantee that the organization will provide assistance to the employee, both in the framework of either the effective completion of the task, or when the employee faces situations filled with stress (Rhoades & Eisenberger, 2002). Meanwhile, Colakuglu et al. (as cited in Waileruny, 2014) explained that the perception of organizational support may be understood as to what extent the organization values the contribution made by the employee, and similarly

the extent of the concern for the employee from the organization.

Based upon the information, above, it may be seen that love of work, self-efficacy, and the perception of organizational support are important matters, in the formation of engagement by workers in the work they perform. However, recalling the information which has come from the research and the theory to date, much of which has been done in non-military organizational areas, this research provides an opportunity to investigate the military organizational environment. In this matter, the researchers made the assumption that, as with the personal factors associated with the love of work and the self-efficacy of workers regarding their work, so too the positive perceptions of workers related to organizational support would create strong work engagement with their employment, regardless of whether they were in a military or a non-military organization. Thus, the aim of this research was to look at the roles of love of work, self-efficacy, and perception of organizational support, in the work engagement of military personnel. It is hoped that the results of this research will enable the increase in work engagement for military personnel, in the future.

The hypotheses put forward in the research were:

Hypothesis 1: Love of work, self-efficacy and perception of organizational support are jointly related to military work engagement.

Hypothesis 2: There is a connection between love of work and military work engagement.

Hypothesis 3: There is a connection between self-efficacy and military work engagement.

Hypothesis 4: There is a connection between perception of organizational support and military work engagement.

Method

This research consisted of one variable dependent, that being work engagement, and three independent variables, those being love of work, self-efficacy, and perception of organizational support.

The population for the research was all the *Tentara Nasional Indonesia - Angkatan Darat (TNI-AD* – Indonesian Armed Forces - Army) personnel of *Komando Distrik Militer (Kodim* - Military District

Command) X, aged between 35 and 60 years, with a minimal work experience period of 10 years. The technique for the research was probability sampling, that is disproportionate stratified random sampling. The research sample comprised 70 *TNI* members fulfilling the criteria characteristics of the population, wherein the proportion of *TNI* members aged between 35 and 44 years was 56%, and those aged between 45 and 58 years comprised 44%. Regarding the duration of work experience of these *TNI* members, this was between 15 and 30 years, whilst those with work experience terms below 20 years numbered 24% of the total, and those with work experience terms above 20 years numbered 76%. Looking at the description of the sample, it may be said that it was an appropriate and representative one, because they had greater knowledge and longer experience as *TNI-AD* members.

The scales used in the research were those of love of work, self-efficacy, and perception of organizational support, these scales being drafted up by the researchers themselves. However, the scale for work engagement employed was the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli and Baker, previously modified by the researchers, to comprise 18 items.

The data collection instrument employed to measure the love of work, self-efficacy and perception of organizational support of the *TNI* members in the research were those created by the researchers themselves. These three measurement instruments were created using favorable items from the Likert scale, indicating a degree of agreement (from “*strongly disagree*” to “*strongly agree*”), and had a range of between 0 and 4. The greater the degree of agreement in the responses from the *TNI* members, the greater also were their scores in the attributes measured (love of work, self-efficacy and perception of organizational support). An example of the form of one of the items in the love of work scale was, “I enjoy this work”, whilst an example of the form of an item in the self-efficacy scale was, “Although the challenges are great, none the less I am sure I am able to complete the task allotted”. An example of the items from the ‘perception of organizational support’ scale was, “the organization gives me the opportunity for a career”. Work engagement was measured in the research using the UWES, from Schaufeli and Baker, which had been modified by the researchers. Items in the UWES, compiled by Schaufeli and Baker, uses favorable items, with a response format indicating the frequency of the occurrence (from ‘never’, to ‘always’), in daily to yearly increments, where the scores are from 0 to 6. In this research, the scores ranged from 0 to 4. An example

of the form of the UWES items used is, “time seems to pass so quickly when I am working”.

The results of validity testing, using content validity coefficients by Aiken, from the work engagement scale, consisting of 18 items, were from $V = 0.611$ to 0.889 . The validity coefficients from the ‘love of work’ scale, consisting of nine items, were from $V = 0.667$ to 0.833 . Validity coefficients from the ‘self-efficacy’ scale, consisting of 12 items, were from $V = 0.667$ to 0.889 , and the validity coefficients from the scale of ‘perception of organizational support’, consisting of 12 items, were from $V = 0.667$ to 0.889 . On the basis of the results of the validity testing of the four scales, above, indications were that the items on the scales may be interpreted as having high validity. For this reason, proceeding with reliability testing of the measurement instruments could be undertaken.

Based upon the results of reliability testing, using the formula from Alpha Cronbach on each measurement instrument, indicated that all instruments may be said to be reliable, because they had reliability coefficients above $.800$. The reliability coefficient of the ‘love of work’ scale was $r_{xx'} = .802$. The reliability coefficient of the ‘self-efficacy’ scale was $r_{xx'} = .851$, whilst the reliability coefficient of the scale of ‘perception of organizational support’ was $r_{xx'} = .801$, and the reliability testing of the modified UWES measurement instrument was $r_{xx'} = .898$. Based upon the results of reliability testing of the measurement instruments prepared for this research, it may be concluded that the four research measurement instruments fulfil the requirements for reliability, so as to be able to be said to be suitable for use in the research.

The data analysis used for the research was multiple regression analysis, to ascertain the connections between love of work, self-efficacy and the perception of organizational support, and work engagement. The

analysis was conducted using the International Business Machines Corporation (IBM) program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 24.

Results

Prior to testing the hypotheses, the researchers first conducted testing of assumptions, or preconditions, such as normality testing, heteroskedasticity, and multicollinearity, as conditions for the conduct of parametric testing, by way of the technique of multiple regression analysis. Normality testing, based upon residual values, is presented in Table 1.

The results of normality testing indicated that the value of the p-value was $p = .200$ ($p > .05$), so that it may be said that the residual fulfilled the normal distribution assumptions, whilst the results of heteroskedasticity testing may be seen in Table 2.

Based upon the results of heteroskedasticity testing, above, it seems that from the three variables there is no heteroskedasticity. For this reason, it may be concluded that the residual fulfilled the assumption of heteroskedasticity. What is more, assumption testing in the regression analysis using Variance Inflation Factor (VIF) was free of multicollinearity. The results of the computerized analysis may be seen in Table 3.

The results of multicollinearity analysis of the connections between self-efficacy, love of work and perception of organizational support variables, and work engagement, show a VIF value of 1.477 for self-efficacy, of 1.950 for love of work, and 1.563 for perception of organizational support. The results of analysis show that the VIF value of all relationships is below 10 . This indicates that all variables fulfil the assumption they are free from multicollinearity. This means there is no interconnection between the free variables.

Based upon the testing for the normality, heteroskedasticity and multicollinearity of the assumptions/preconditions having been previously met, the data analysis methods used in the research could be continued, using multiple regression analysis techniques. The results of hypothesis testing, using a multiple regression analysis technique, based upon the scales for love of work, self-efficacy, perception of organizational support and work engagement, using a sample of 70 TNI members of Kodim X, indicated that there was a very significant simultaneous connection between the variables of self-efficacy, love of work, perception of organizational support and work engagement, in the military. This was shown by the value of $F = 8.364$, with $p = .000$ ($p < .001$), and the values

Table 1

Results of Distribution Normality Testing

KSZ	Sig. (p)	Comment
0.069	.200	Normal

Table 2

Results of Heteroskedasticity Testing

Variable	Sig. (p)	Comment
Love of work	.671	No heteroskedasticity
Self-efficacy	.938	No heteroskedasticity
Perception of Organizational Support	.738	No heteroskedasticity

Table 3
Results of Multicollinearity Testing

Variable	VIF	Comments
Love of Work	1.880	Free of Multicollinearity
Self-efficacy	2.383	Free of Multicollinearity
Perception of Organizational Support	1.932	Free of Multicollinearity

Table 4
Results of Multiple Regression Analysis

F	R	R ²	p
8.364	0.525	0.275	.000

Table 5
Product Moment Correlation Testing

Information	r	p	R ²
Love of Work with Work Engagement	.436	.000	19.1%
Self-Efficacy with Work Engagement	.503	.000	25.3%
Perception of Organizational Support with Work Engagement	.406	.000	16.5%

$R = .525$, $R^2 = .275$ (Hypothesis 1 accepted). Based on this, it may be seen that the effective contribution of the variables of love of work, self-efficacy and perception of organizational support, to work engagement are, jointly, 27.5%, and that 72.5% of effective contributions comes from other factors. The results of hypothesis testing can be seen, in brief, in Table 4.

Thereafter, data analysis was conducted by reading the results of the correlational analysis of the product moment from Pearson. The results of correlational analysis of the product moment indicated that there was a quite strong connection between love of work and military work engagement, with value coefficients of $r_{x1y} = .436$ and $p = .000$ ($p < .001$) (Hypothesis 2 accepted). Similarly, there was a strong connection between self-efficacy and military work engagement, with value coefficients of $r_{x2y} = .503$ and $p = .000$ ($p < .001$) (Hypothesis 3 accepted). Furthermore, there was a quite strong connection between perception of organizational support and military work engagement, with value coefficients of $r_{x3y} = .406$ and $p = .000$ ($p < .001$) (Hypothesis 4 accepted). This showed that the effective contribution of 27.5%, above, is assumed to have

originated from the variables of love of work, self-efficacy and perception of organizational control, because, based upon the results of the analysis of the product moment correlation, it was indicated that all free variables have a relationship with the dependent variable (work engagement). Thus, the effective contribution of love of work to military work engagement was 19.1%, whilst the effective contribution of self-efficacy to work engagement was 25.3%, and the effective contribution of the perception of organizational support to work engagement was 16.5%. Table 5 shows the results of the correlation testing, in tabular form, and illustrates the results of the analysis of the military work engagement model.

Discussion

Multiple regression analysis indicated the value of $F = 8.364$, with $p = .000$ ($p < .001$), and the value of $R = .525$, $R^2 = .275$ (Hypothesis 1 accepted). This shows that, jointly, love of work, self-efficacy and perception of organizational support are significant matters causing the servicemen and women members of *Kodim X* to have higher or lower degrees of work engagement. This means that the possession of high or low degrees of love of work, self-efficacy and perception of organizational support by servicemen and women is related to their decisions to remain enthused, and to have high or low levels of dedication or devotion, towards the work they do.

Research results indicated that the assumptions of the researchers, stating that love of work, self-efficacy and perception of organizational support were matters which were important in causing members of the military to have high engagement with their work, can be said to be proven. This can be seen from the degree of effective contributions from the variables of love of work, self-efficacy and perception of organizational support to work engagement, jointly making a contribution of 27.5% to work engagement, whilst 72.5% of contributions were made by other factors.

Based upon the results of product moment correlation testing, between love of work and work engagement there was a correlation coefficient of $r = .436$, with a value of $p = .000$ ($p < .001$), meaning that there was a quite strong connection between love of work and work engagement, with the connection being positive. This means the higher the love of work of the serviceman or woman, the higher also was the level of their work engagement. Conversely, the lower the level of love felt by a serviceman or

woman towards their work, the lower also was the level of work engagement. Based upon the results of the research, it may be seen that longer a member has worked in the military, the greater the satisfaction they felt. Conversely, the lower the love felt by a serviceman or woman for their work, the lower also would be the degree of work engagement. It was evident that, of the 70 *TNI* members used as the sample, there was not one who did not love their work. Satisfaction with work was their experience, when they were employed as people actively and comprehensively able to employ their abilities, although in this research the role of love of work was only 19.1%, of work engagement. Nonetheless, this means that love of work was an important matter in employment, because the contribution of the love of work of a person, for the work, done was obviously capable of increasing their engagement with that work.

The love connections with work were quite capable of showing that members of the *TNI* had an engagement with their work. Nonetheless, it may not be denied that love of work, alone, is not sufficient to cause a person to have a high engagement with work. This could be seen from the work engagement of the *TNI* members, the majority of whom were middle-ranking, and only a few *TNI* members, conversely, were not engaged with their work. The results of this research are in accord with the research results delivered by Aulia and Sulisworo (2018), these being that military personnel who really love their work will feel empty, bereft, confused, and feel differently, when they are not in employment. They will also feel satisfied if they succeed in completing their duties to the maximum extent possible, and disappointed if they fail in so doing. This means that the real love of work of military personnel will have an influence on their integrity and professionalism at work.

Military personnel who have a positive attitude will love their work, and have great incentive to work. This accords with what was stated by Uusiautti (2008), that successful employees have positive and optimistic attitudes tending to “really” loving their work, and have experience related to satisfaction at work, happiness, and motivation to work. Furthermore, findings these days certainly indicate that love of work has a positive influence on the desire of a person to become more engaged/involved in their work, this being brought about by that love (Arnett, 2000; Osgood et al., 2005; Shulman & Nurmi, 2010).

What is more, based upon the results of product moment correlation testing, between self-efficacy and work engagement there is a coefficient of $r = .503$

with a value of $p = .000$ ($p < .001$). This indicates the existence of a strong connection, of a positive kind, between self-efficacy and work engagement. It may be seen that self-efficacy has the highest correlation among the free variables tested, love of work, self-efficacy and perception of organizational support. This indicates that the conviction of *TNI* personnel concerning their abilities has an important role in their work engagement, causing them to be more engaged with their work, this being proven by a self-efficacy contribution of 25.3% towards military work engagement. Thus, it may be said that the work engagement formed by members of the *TNI* is partly caused by a great conviction in their own ability to complete every task given by superiors or the organization.

In line with what was stated by Bandura (1977), self-efficacy is the conviction of a person of their ability to organize and complete tasks required, in the framework of achieving a certain outcome. This means that, with high self-efficacy, military personnel will have the conviction that, with the abilities they possess, they can complete tasks, control a situation, and obtain a positive result. The results of this research are in line with those stated by Heuven et al. (2006), that is that self-efficacy is one of the important factors related to personal resources, and which also has a positive influence in increasing work engagement.

Through the results of this research, it needs to be stated that the high levels of conviction held by the members regarding the ability they possess can increase their engagement with their work, whilst the lower their conviction related to the abilities they possess, the lower their engagement with their work. This is in accord with what was stated by Del Libano et al. (2012), that the higher the self-efficacy held, the greater the influence for work engagement to increase. Referring to this matter, it may be stated that military personnel possessing a high degree of self-efficacy will tend to devote a great amount of energy to work, and quite possibly devote more time to work, rather than to other activities. For that reason, certainly this matter has an influence on an increase in their work engagement, because military personnel are increasingly skilled in their work.

Furthermore, the results of the product moment correlation for the perception of organizational support and work engagement was stated to be positive, which can be determined from the value of the product moment correlation coefficient being equal to .406, the positive value being $p = .000$ ($p < .001$). This means there is a quite strong connection between perception of organizational support and work engagement. This

indicates that a positive or a negative perception by a member of the support of an organization will have an influence on their work engagement, however that influence is not classifiable as large in determining their decision to continue or otherwise to be engaged with work. This is proven by the effective contribution, classified as low, of the variable of military perception of organizational support, that being 16.5%. Based upon the results of this research, it may be taken to mean that a positive perception of organizational support can raise the work engagement of military personnel. Meanwhile, a more negative the perception of organizational support can lower the work engagement of a member of the military. For this reason, when a *TNI* member feels valued, treated fairly, given recognition, compensation, an appropriate income, and support from superiors, that member will feel obliged to reciprocate positively to their work and organization. Members indicate this by being more enthusiastic in their work, ready to make every effort to complete their tasks, always diligent and resilient when facing difficult working situations and making do.

This is consistent with what was said by Saks (2006), in their research, which showed that perception of organizational support is a significant predictor of work engagement. This means that the positive or negative perception of *TNI* members of organizational support has a quite important role, because it can influence the amount of work engagement of military personnel. This dynamic, when related to the social exchange theory, is explained as the reciprocal relationship between of military personnel between the two parties, wherein something considered to be beneficial, assessed positively, by a member of the *TNI*, in all matters, given to the member by the organization, will produce effective work behavior and give rise to a positive attitude on the part of the member, towards the institution (*TNI*). This is also in accord with what was said by Cropanzano and Mitchell (2005), explaining that [good] reciprocal relationships between workers and institutions will produce effective work behavior and create a positive attitude between the workers and the institutions.

The results of this research are also in line with those of the research of Sulea et al. (2012), indicating that the perception of organizational support has a direct and positive connection with work engagement. Thus, it may be stated that the results of this research are relatively identical to what was found by Steers and Porter (as cited in Steers, 1985) wherein it was stated the process of engagement of a person with

their work is not independent of the role of the organization. This means that a positive or negative perception of a worker regarding their organization, regardless of whether it is military or a non-military, has an important role in the formation of their engagement with work.

Limitations

The researcher is aware that this research is far from perfect, and still has many limitations. Because of that, on the basis of the results of this research, the researcher wishes to enumerate a number of weaknesses/shortcomings it, so that these may become references for other researchers, in the future. As regards this, several of the shortcomings are:

(1) The population used for the research was drawn from a single *Kodim*, so that the process of generalization from the results may be said to be relatively limited. For that reason, it is suggested to future researchers, interested in doing research of this type, that they should be able to conduct their research in several locations, not in merely one *Kodim*. In other words, it is recommended the research be performed more broadly across the *TNI-AD*.

(2) The sample number was relatively small, recalling that at the time of the data collection in the field, a large portion of the members of *Kodim X* were performing activities which could not be abandoned, so that the representative sample may be said to be smaller than should have been the case. For this reason, for other researchers having the time to enable this, it is recommended they are able to collect data other than at one particular time, but at several different times, so that the data collected is surely more accurately representative of work engagement conditions of the members of *TNI-AD*.

Conclusion

Based upon the results of analysis in this research, it may be concluded that:

(1) Love of work, self-efficacy, and perception of organizational support, jointly have a connection with work engagement of $R = .525$, with an effective joint contribution to work engagement, being $R^2 = 27.5\%$.

(2) Love of work has quite a strong connection to work engagement, being $r = .436$, with an effective contribution of $R^2 = 19.1\%$.

(3) Self-efficacy has a strong connection to work engagement, that being $r = .503$, with an effective contribution of $R^2 = 25.3\%$.

(4) Perception of organizational support has a quite strong connection with work engagement, being $r = .406$, with an effective contribution of $R^2 = 16.5\%$.

(5) Results of categorization indicate that 16% of *TNI* members feel they do not have work engagement, 80% feel they do have work engagement, and 4% feel they have very strong work engagement.

(6) The results of this research indicate that, theoretically, the dimensions of love of work stated in Aulia (2016a, 2016b), as well as in Aulia and Sulisworo (2018) show that love of work has a connection to work engagement. Meanwhile, it was proven practi-

cally that love of work had a connection with work engagement in a military organization. Thus, it may be said that work in the military world, as a member of the military, is work which should be loved by the members, with the aim of it not only being able to increase work engagement of the members, but also to raise the performance of the members and of the organization. This is a new discovery by the researcher, as a theoretical and practical contribution to the fields of work-force management science, industrial organization psychology, and military psychology.



Determinan Keterikatan Kerja Personel Tentara Nasional Indonesia - Angkatan Darat (TNI-AD)

Aulia, Aftoni Sutanto, dan Abdul Choliq Hidayat
Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan

Keterikatan kerja adalah salah satu faktor penting dalam lingkup organisasi, karena dampak positif dari keterikatan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pribadi ataupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja tentara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat pengumpulan data adalah skala, yang meliputi skala cinta pekerjaan, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh personel Tentara Nasional Indonesia - Angkatan Darat (TNI-AD) di Komando Distrik Militer (Kodim) X yang berusia 35-60 tahun, dari berbagai jenis kepangkatan, dengan minimal masa kerja adalah 10 tahun, sementara teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability yaitu *disproportioned stratified random sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan koefisien regresi sebesar $R = 0,525$, dengan sumbangan efektif dari variabel cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja tentara di Kodim X adalah sebesar 27,5%.

Kata kunci: cinta pekerjaan, efikasi diri, keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, personel TNI-AD

Masuk 3 Agustus 2019; Terima 30 September 2019; Terbit 25 Oktober 2019

Tentara merupakan salah satu pekerjaan dengan resiko yang sangat tinggi. Kematian, kecacatan permanen, ataupun gangguan psikologis berpeluang besar untuk dihadapi tentara pada saat bertugas. Di Australia, sepanjang tahun 2014 terdapat sekitar 800 tentara menjalani rehabilitasi terkait masalah gangguan kesehatan mental (Chen, 2015). Sementara di Indonesia, meski pada saat ini tidak dalam kondisi berperang, namun resiko kecelakaan yang menimpa anggota tentara dalam melaksanakan tugas operasi militer tetap saja berpeluang besar untuk mengalami penderitaan. Tidak sedikit dari tentara kehilangan anggota tubuh pada saat menjalankan tugas, bahkan termasuk nyawa diperuntukkan demi menjaga keamanan nasional. Seperti yang disampaikan Kepala Pusat Rehabilitasi (Pusrehab) Kementerian Pertahanan (Kemhan; Undari, sitat dalam Triwibowo & Pusphandani, 2015), yang menyatakan bahwa Pusrehab Kementerian Pertahanan Indonesia menjadi salah satu tempat untuk memulihkan kondisi fisik dan mental para prajurit penyandang disabilitas.

Korespondensi sehubungan dengan artikel ini ditujukan pada Aulia, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Kapas 9, Semaki Umbulharjo, Yogyakarta 55166. E-mail: auliazenlovemail@gmail.com

Pusrehab yang berdiri sejak 1968 tersebut telah merehabilitasi sebanyak 9.105 personel, baik yang aktif maupun pensiun. Para prajurit yang telah menjalani rehabilitasi terdiri dari 2.770 orang dalam kategori ringan, terdapat 1.269 orang berada pada kategori sedang, dan 208 orang pada kategori berat. Program rehabilitasi yang diselenggarakan Pusrehab dalam setahun diikuti oleh 75 orang setiap gelombang. Semua peserta program tersebut ialah personel Kemhan dan TNI dari semua satuan TNI.

Melihat besarnya resiko dari pekerjaan sebagai tentara, ditambah dengan rendahnya kesejahteraan yang dirasakan, maka selayaknya pekerjaan ini memiliki peminat yang sedikit. Namun pada kenyataannya hingga saat ini masyarakat tetap memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Panglima Komando Daerah Militer (Kodam) IV Diponegoro pada saat sidang parade penerimaan calon Bintara pada tanggal 20 September 2019 (Effendi, sitat dalam Fardianto, 2019), bahwa dari 4.478 pendaftar hanya dipilih 60 orang yang akan menjadi Bintara di Kodam Diponegoro, yang mana hal ini menggambarkan bahwa peminat

dari pekerjaan sebagai tentara di Indonesia sangatlah tinggi. Menindaklanjuti fenomena yang ada, maka hal ini menjadi anomali yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, dalam hal ini berasal dari manakah terbentuknya ketertarikan seseorang untuk bekerja sebagai tentara dan menyebabkan mereka memiliki keterikatan yang begitu besar pada pekerjaannya.

Istilah keterikatan kerja awalnya muncul dan berkembang dalam bidang bisnis, manajemen, psikologi industri organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) keterikatan kerja adalah adanya antusiasme, kepuasan dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang bersifat positif dan dipenuhi hal-hal terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada saat seseorang melakukan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli et al., 2002). Saks (2006) turut menjelaskan keterikatan kerja sebagai konstruksi berbeda dan bersifat unik, dimana terdiri dari aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja seseorang. Dengan demikian, seseorang yang *engaged* (memiliki keterikatan) pada pekerjaan akan menunjukkan adanya keinginan untuk bersinergi dengan pekerjaan mereka, dan sinergi tersebut tidak hanya pada keadaan, melainkan juga adanya antusiasme untuk mewujudkan energi yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010).

Bukti lainnya menunjukkan bahwa tingginya keterikatan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja, perilaku organisasi, produktivitas, kinerja tugas, *discretionary effort*, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, tingkat iklim psikologis, serta layanan pelanggan (Christian et al., 2011; Fleming & Asplund, 2007; Richman, 2006; Rich et al., 2010). Selanjutnya, keterikatan karyawan secara signifikan mengurangi intensi *turnover*, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Maslach et al. (2001) dan Shuck et al. (2011).

Pemaparan di atas menjelaskan bahwa keterikatan kerja karyawan di suatu organisasi merupakan hal penting untuk dibahas. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja memiliki implikasi yang positif bagi kemajuan diri dan peningkatan kinerja organisasi di masa mendatang. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kouzes dan Posner (2002) yang menyatakan bahwa suatu perusahaan akan mendapatkan profit yang besar jika karyawan yang dimiliki memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Melihat kontribusi hasil penelitian yang berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan terhadap organisasi, maka menjadi hal menarik bahwa pada akhirnya tema

yang berkaitan dengan keterikatan kerja dalam kurun waktu belakangan ini mulai banyak bermunculan dan diteliti oleh para peneliti dengan berbagai latar belakang bidang keilmuan, baik ilmu manajemen, pengembangan sumber daya manusia ataupun psikologi.

Pada dasarnya, ada banyak faktor yang turut memengaruhi keterikatan kerja. Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan faktor yang memengaruhi keterikatan kerja meliputi dua hal, yaitu *job demand resources model* yang meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial dan organisasi, peluang karir, gaji, dukungan rekan kerja ataupun supervisor, serta kinerja capaian; sementara faktor kedua adalah model psikologis yang meliputi optimisme, harapan akan masa depan, kepercayaan diri, dan resiliensi. Beberapa faktor lain diantaranya mencakup karakteristik kerja, karakteristik struktur, pengalaman kerja, dan karakteristik individu (Steers & Porter, 1983). Begitu pula faktor organisasi, lingkungan kerja langsung, muatan tugas, serta faktor pribadi juga turut memengaruhi keterikatan kerja (Steers & Porter, sitat dalam Steers, 1985); Seperti halnya yang disampaikan Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa faktor *social support*, *autonomy*, *performance feedback* juga mampu memengaruhi *work engagement*. Selanjutnya, Xanthopoulou et al. (2009) menambahkan faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu *autonomy*, *supervisory coaching*, dan *team climate*.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tiga faktor yang lebih mengarah pada faktor personal individu, diantaranya cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi. Asumsi yang digunakan peneliti bahwa penelitian yang membahas faktor pribadi atau personal, khususnya yang berhubungan dengan emosi individu terhadap keterikatan kerja sejauh ini masih sangat jarang ditemukan.

Dilihat dari paparan tentang faktor yang memengaruhi keterikatan kerja di atas menunjukkan bahwa ada banyak hal yang mampu memengaruhi keterikatan kerja karyawan, baik dari sisi personal individu ataupun organisasi. Hanya saja penelitian terkait dengan keterikatan kerja selama ini lebih banyak menekankan pada faktor organisasi dan individu secara umum, dibandingkan dengan faktor personal individu yang terkait dengan emosi. Dengan demikian, pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada cinta pekerjaan yang merupakan faktor personal individu di level emosi, serta efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi yang juga terindikasi masih jarang dikaitkan dengan keterikatan kerja karyawan.

Cinta pekerjaan merupakan kombinasi dari elemen afeksi, motivasi serta kognitif yang terwujud dalam

bentuk *intimacy*, komitmen, dan *passion* pekerja terhadap pekerjaannya (Sternberg, sitat dalam Hadley, 2006; Bygrave, 2011). Sebagaimana Hazan dan Shaver (1990) yang menjelaskan bahwa cinta pekerjaan adalah proses kelekatan antara pekerja dengan pekerjaannya. Artinya, seseorang yang bekerja karena memiliki rasa cinta pada pekerjaannya akan cenderung bersemangat dan merasa tidak memiliki beban dalam menjalani pekerjaannya. Rasa cinta individu terhadap pekerjaan dapat memberikan energi yang luar biasa, menstimulasi kerinduan untuk melahirkan kreasi baru, serta secara total selalu memperbaiki kualitas kerja dan peningkatan pada kinerja. Seseorang yang memiliki rasa cinta pada pekerjaannya, pada saat bekerja tidak akan melihat untung dan rugi, serta dapat memberikan yang terbaik dari kemampuan yang dimilikinya di tempat kerja karena rasa terikatnya pada pekerjaan (Aulia & Sulisworo, 2018).

Plato memberikan definisi pertama cinta sebagai keinginan untuk kepemilikan yang abadi (Plato, 1951). Cinta merupakan emosi kasih sayang yang begitu kuat dan menunjuk pada ikatan pribadi (Uusiautti & Määttä, 2011; 2013). Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Seligman et al. (2005) bahwa cinta dapat dimaknai sebagai kepedulian yang mendalam terhadap orang lain, dan hal tersebut membuat hidup menjadi layak, dengan kata lain bahwa cinta adalah emosi yang kuat dan menciptakan adanya kelekatan pribadi. Sementara Aulia (2016a, 2016b) serta Aulia dan Sulisworo (2018) merumuskan cinta pekerjaan sebagai perasaan bahagia, lekat, dan adanya dedikasi dari pekerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan ataupun organisasi secara maksimal. Hadley (2006) dan Bygrave (2011) dalam penelitian mereka mengonseptualisasikan cinta pekerjaan sebagai gabungan dari segitiga cinta yang merupakan konsep dasar cinta Sternberg (1988), yang meliputi keintiman, komitmen, dan *passion* pekerja dalam pekerjaannya. Hasil penelitian Aulia (2019a, 2019b) kepada anggota pasukan elit menjelaskan bahwa tulusnya cinta yang dimiliki anggota pasukan terhadap pekerjaan salah satunya berdampak pada performansi mereka dalam bekerja. Sementara cinta yang semu yang dimiliki anggota terhadap pekerjaan juga akan mengakibatkan kurangnya keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa gambaran cinta yang dimiliki seseorang pada pekerjaannya tentu saja dapat mempengaruhi bagaimana keterikatan mereka dalam bekerja.

Faktor lain yang menjadi disposisional utama prediktor keterikatan yang berasal dari personal pekerja berdasarkan pendapat Bandura (1997) adalah efikasi

diri (*self-efficacy*). Efikasi diri diartikan Bandura (1997) sebagai keyakinan yang ada pada diri seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil, serta melakukan kontrol terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya demi mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Pastorelli et al. (2001) bahwa efikasi diri adalah perasaan yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan suatu tugas dan mencapai hasil tertentu. Pengertian lain efikasi diri dinyatakan oleh Alwisol (2009), bahwa efikasi diri adalah persepsi diri terkait dengan seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Sementara menurut King et al. (2008), efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang mampu menguasai situasi dan menghasilkan luaran positif untuk membentuk keterikatan, sehingga memiliki dampak positif terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Artinya, karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mencurahkan energi yang tinggi untuk bekerja, mereka akan mencurahkan waktu lebih banyak untuk bekerja daripada melakukan kegiatan lain, dan tentu saja hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang turut meningkat karena karyawan telah terampil dalam bekerja.

Selanjutnya, proses *engaged* yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mempersepsi peran organisasi terhadap kesejahteraan dirinya. Faktor ini lebih dikenal dengan istilah *perceived organizational support*. Persepsi dukungan organisasi menurut Jawahar dan Hemmasi (2006) adalah hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan organisasi berkaitan dengan sejauh mana organisasi mampu menghargai kontribusi karyawan, respect terhadap mereka, dan secara jujur benar-benar memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini merujuk pada prinsip dasar *Social Exchange Theory (SET)* bahwa ketika karyawan merespon organisasi dalam bentuk kinerja yang positif maka organisasi memiliki kewajiban memberikan timbal balik berupa bayaran terhadap kinerja mereka, dengan demikian karyawan akan menjadi lebih terikat pada pekerjaannya (Saks, 2006). Bayaran yang dimaksud dalam hal ini tentu saja tidak selalu berhubungan dengan uang, melainkan dapat berupa pemberian fasilitas, peningkatan kesejahteraan, penghargaan, pujian, promosi, bahkan ucapan terimakasih dari organisasi melalui atasan atau manajemen organisasi.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), persepsi dukungan organisasi menjelaskan tentang tingkat dimana karyawan merasa organisasi memperhatikan

kesejahteraan karyawan dengan baik atas kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada organisasi. Persepsi dukungan organisasi dalam hal ini juga berkaitan dengan adanya jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan kepada karyawan, baik dalam rangka menyelesaikan tugas secara efektif, ataupun pada saat karyawan menghadapi kondisi yang dipenuhi dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sementara Colakuglu et al. (sitat dalam Waileruny, 2014) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat dipahami sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan, begitu pula dengan kepedulian organisasi kepada karyawannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, terlihat bahwa cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi merupakan hal yang penting untuk membentuk keterikatan pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Namun mengingat penerapan hasil penelitian dan teori sejauh ini banyak diuji di ranah organisasi non militer, tentu saja hal ini menjadi peluang bagi peneliti untuk turut mengujikannya ke dalam lingkup organisasi militer. Dalam hal ini, peneliti berasumsi bahwa faktor pribadi yang terkait dengan cinta dan efikasi diri yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaannya, begitu pula persepsi positif dari pekerja terhadap dukungan organisasi akan membuat terciptanya keterikatan yang mendalam antara pekerja dengan pekerjaannya, terlepas apakah mereka berada di organisasi militer ataupun non militer. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat peran dari cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi pada keterikatan kerja tentara. Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan keterikatan kerja tentara di masa mendatang.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1. Secara bersama-sama cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja tentara.

Hipotesis 2. Ada hubungan antara cinta pekerjaan dengan keterikatan kerja tentara.

Hipotesis 3. Ada hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja tentara.

Hipotesis 4. Ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja tentara.

Metode

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen, yaitu keterikatan kerja, dan tiga variabel independen, yaitu cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh personel TNI-AD di Kodim X yang berusia 35-60 tahun, dari berbagai jenis kepangkatan, dengan minimal masa kerja adalah 10 tahun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling probability* yaitu *disproportioned stratified random sampling*. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 70 orang anggota TNI yang telah memenuhi karakteristik populasi, dimana jumlah anggota TNI yang berusia antara 35-44 tahun adalah sebanyak 56%, dan yang berusia antara 45-58 tahun adalah sebanyak 44%. Sementara masa kerja anggota TNI tersebut berkisar antara 15-30 tahun. Sementara yang memiliki masa kerja kurang dari 20 tahun sebanyak 24%, sedangkan yang memiliki masa kerja 20 tahun atau lebih yaitu sebanyak 76%. Melihat deskripsi dari sampel pada penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa sampel pada penelitian ini merupakan sampel yang layak dan representatif karena mereka sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih lama sebagai anggota TNI-AD.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala cinta pekerjaan, skala efikasi diri, skala persepsi dukungan organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti. Sementara skala keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dari Scaufeli dan Baker yang telah dimodifikasi oleh peneliti menjadi 18 butir.

Alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur cinta pekerjaan, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi anggota TNI pada penelitian ini menggunakan skala cinta pekerjaan, skala efikasi diri, dan skala persepsi dukungan organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti. Ketiga alat ukur ini disusun dengan menggunakan butir *favorable* dalam format skala Likert yang menunjukkan tingkat kesetujuan (“*sangat tidak setuju*” sampai dengan “*sangat setuju*”), dan bergerak dari 0-4. Semakin setuju anggota TNI dalam memberikan respon, maka semakin tinggi pula angka perolehan dari anggota TNI pada atribut yang diukur. Hal ini berarti bahwa semakin besar muatan atribut psikologis (cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi) yang dimiliki oleh anggota TNI. Salah satu contoh dari bentuk butir skala cinta pekerjaan “Saya menyenangi pekerjaan ini”; contoh butir skala efikasi diri “meski tantangannya besar,

tapi saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”; dan contoh butir skala persepsi dukungan organisasi “organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk berkarir di sini. Sementara keterikatan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan *UWES* dari Schaufeli dan Baker yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Sesuai dengan skala aslinya, butir pada *UWES* ini disusun Schaufeli dan Baker menggunakan butir *favorable*, dengan format respon yang menunjukkan frekuensi kejadian (tidak pernah sampai dengan selalu) dalam ukuran hari hingga tahun yang mana skornya bergerak dari 0-6. Sementara pada penelitian ini diskor dari 0-4. Salah satu bentuk butir *UWES* tersebut berbunyi “waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja”.

Hasil uji validitas dengan menggunakan koefisien validitas isi Aiken's dari skala keterikatan kerja yang terdiri dari 18 butir, koefisien validitas butir bergerak dari $V = 0,611$ hingga $0,889$. Koefisien validitas dari skala cinta pekerjaan yang terdiri dari sembilan butir bergerak dari $V = 0,667$ hingga $0,833$. Koefisien validitas dari skala efikasi diri yang terdiri dari 12 butir, bergerak dari $V = 0,667$ hingga $0,889$. Sementara, koefisien validitas dari skala persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari 12 butir, bergerak dari $V = 0,667$ hingga $0,889$. Berdasarkan hasil uji validitas keempat skala tersebut di atas menunjukkan bahwa butir skala dapat diinterpretasikan memiliki validitas yang tinggi. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas alat ukur dapat dilanjutkan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan formula dari *Alpha-Cronbach* pada masing-masing alat ukur menunjukkan bahwa semua instrument dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas di atas $0,80$. Koefisien reliabilitas dari skala cinta pekerjaan adalah sebesar $r_{xx'} = 0,802$.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Sebaran

<i>KSZ</i>	<i>Sig. (p)</i>	Keterangan
0.069	0,200	Normal

Tabel 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. (p)</i>	Keterangan
Cinta Pekerjaan	0,671	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Efikasi Diri	0,938	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Persepsi Dukungan Sosial	0,738	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Koefisien reliabilitas dari skala efikasi diri adalah sebesar $r_{xx'} = 0,851$. Selanjutnya koefisien reliabilitas dari skala persepsi dukungan organisasi adalah sebesar $r_{xx'} = 0,801$. Sementara hasil uji reliabilitas pada alat ukur *UWES* yang telah dimodifikasi adalah sebesar $r_{xx'} = 0,898$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas alat ukur yang telah disiapkan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ke empat alat ukur penelitian sudah memenuhi syarat reliabel, sehingga alat ukur dapat dikatakan layak digunakan pada penelitian.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan program *International Business Machines Corporation (IBM) Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 24*.

Hasil

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi atau prasyarat seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas sebagai syarat dilakukannya uji parametrik dengan teknik analisis regresi berganda. Uji normalitas berdasarkan nilai residual disajikan pada Tabel 1.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai p -value adalah sebesar $p = 0,200$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal. Sementara hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas memperlihatkan bahwa dari ketiga variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian asumsi bebas multikolinier dalam analisis regresi menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil analisis komputerisasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil analisis multikolinier dari variabel efikasi diri, cinta pekerjaan, dan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja menunjukkan nilai masing-masing *VIF* adalah sebesar $1,477$ untuk efikasi diri, $1,950$ untuk cinta pekerjaan, serta $1,563$ untuk persepsi dukungan organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai *VIF* yang terjadi di semua hubungan adalah di bawah 10 . Oleh karena itu, hal ini mengisyaratkan bahwa semua variabel telah memenuhi asumsi bebas multikolinier. Artinya, tidak terjadi saling hubungan antara variabel bebas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Cinta Pekerjaan	1,880	Bebas
Efikasi Diri	2,383	Bebas
Persepsi Dukungan Organisasi	1,932	Bebas

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

F	R	R ²	p
8,364	0,525	0,275	0,000

Tabel 5
Uji Korelasi Product Moment

Keterangan	r	p	R ²
Cinta Pekerjaan- Keterikatan Kerja	0,436	0,000	19,1%
Efikasi Diri- Keterikatan Kerja	0,503	0,000	25,3%
Persepsi Dukungan Organisasi- Keterikatan Kerja	0,406	0,000	16,5%

Berdasarkan uji asumsi/prasyarat dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas yang sebelumnya telah terpenuhi, maka metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda berdasarkan skala cinta pekerjaan, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan kerja dengan menggunakan 70 sampel anggota TNI di Kodim X menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan secara simultan antara variabel efikasi diri, cinta pekerjaan, dan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja tentara. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $F = 8,364$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$), dan nilai $R = 0,525$, $R^2 = 0,275$ (Hipotesis 1 diterima). Berdasarkan hal ini terlihat bahwa sumbangan efektif dari variabel cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja secara bersama-sama adalah sebesar 27,5%, dan sebanyak 72,5% adalah sumbangan dari faktor lain. Hasil uji hipotesis secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.

Selanjutnya analisis data dilanjutkan dengan membaca hasil analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*

menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara cinta pekerjaan dengan keterikatan kerja tentara dengan koefisien nilai $r_{x_1y} = 0,436$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) (Hipotesis 2 diterima). Begitu pula ada hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan keterikatan kerja tentara dengan koefisien nilai $r_{x_2y} = 0,503$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) (Hipotesis 3 diterima). Selanjutnya, ada hubungan yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja tentara, dengan koefisien nilai $r_{x_3y} = 0,406$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) (Hipotesis 4 diterima). Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif sebesar 27,5% di atas diasumsikan berasal dari variabel cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi, sebab berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel tergantung (keterikatan kerja). Dengan demikian, sumbangan efektif dari cinta pekerjaan terhadap keterikatan kerja tentara adalah sebesar 19,1%, sementara sumbangan efektif dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja tentara adalah sebesar 25,3%, dan sumbangan efektif dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 16,5%. Tabel 5 menunjukkan hasil uji korelasi dalam bentuk tabel dan gambar hasil analisis model keterikatan kerja tentara.

Diskusi

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai $F = 8,364$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$), dan nilai $R = 0,525$, $R^2 = 0,275$ (Hipotesis 1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi merupakan hal yang signifikan untuk membuat tentara di Kodim X menjadi lebih memiliki keterikatan kerja ataupun tidak. Artinya, tinggi ataupun rendahnya cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki tentara berhubungan dengan keputusan mereka untuk terus bersemangat, memiliki dedikasi yang tinggi ataupun khusus terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa asumsi peneliti yang menyatakan bahwa cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi merupakan sesuatu yang penting untuk membuat para tentara memiliki keterikatan yang tinggi pada pekerjaan mereka dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dilihat berdasarkan sumbangan efektif dari variabel cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja yang secara bersama-sama memberi-

kan sumbangan sebesar 27,5%, sementara sebanyak 72,5% adalah sumbangan dari faktor lain.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* antara cinta dengan keterikatan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,436$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$), yang berarti bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara cinta pekerjaan dengan keterikatan kerja dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi cinta tentara terhadap pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah cinta yang dirasakan tentara terhadap pekerjaan, maka akan semakin rendah pula keterikatan tentara terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa semakin lama anggota bekerja sebagai tentara, maka kesenangan dan cinta yang dirasakan pun semakin bertambah. Sebaliknya, semakin rendah cinta yang dirasakan tentara terhadap pekerjaan, maka akan semakin rendah pula keterikatan tentara terhadap pekerjaannya. Terbukti bahwa dari 70 anggota TNI yang dijadikan sampel tidak ada satupun yang tidak mencintai pekerjaan mereka. Kesenangan pada pekerjaan merupakan pengalaman ketika anggota TNI bekerja sebagai seseorang yang dapat secara aktif dan komprehensif menggunakan kemampuannya, meskipun pada penelitian ini peranan dari cinta pekerjaan hanya sebesar 19,1% terhadap keterikatan kerja. Namun demikian, hal ini berarti bahwa cinta merupakan sesuatu hal yang penting dalam bekerja, karena kontribusi dari cinta seseorang terhadap pekerjaan tersebut ternyata mampu meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya.

Hubungan cinta terhadap pekerjaan ini cukup mampu memperlihatkan bahwa para anggota TNI memiliki keterikatan terhadap pekerjaan mereka. Namun tidak dapat dinafikan bahwa cinta saja tidak cukup untuk membuat seseorang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari keterikatan kerja dari para anggota yang memang mayoritas berada pada kategori sedang, dan ada sedikit anggota TNI malah merasa tidak terikat dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan Aulia dan Sulisworo (2018) bahwa tentara yang mencintai pekerjaannya dengan sejati akan merasa hampa, kehilangan, kebingungan, dan merasakan sesuatu yang berbeda pada saat mereka tidak bekerja. Mereka juga akan merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, serta kecewa jika gagal dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, tentara yang benar-benar mencintai pekerjaan mereka, maka rasa cinta tersebut akan berpengaruh pada integritas dan profesionalisme mereka dalam bekerja.

Tentara yang memiliki sikap positif akan mencintai pekerjaannya dan mereka memiliki dorongan yang besar untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Uusiautti (2008) bahwa karyawan yang sukses memiliki sikap positif dan optimis yang mengarah pada “benar-benar” mencintai pekerjaannya, dan mereka memiliki pengalaman yang berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja, sukacita, serta memiliki dorongan untuk bekerja. Selanjutnya, hasil temuan saat ini memang menunjukkan bahwa kecintaan terhadap pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan seseorang untuk menjadi lebih terikat/terlibat dalam pekerjaan dikarenakan cinta (Arnett, 2000; Osgood et al., 2005; Shulman & Nurmi, 2010).

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* antara efikasi diri dengan keterikatan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,503$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan keterikatan kerja dengan arah hubungan bersifat positif. Diantara ketiga variabel bebas yang diuji, terlihat bahwa efikasi diri memiliki korelasi yang paling tinggi diantara variabel cinta pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan anggota TNI terhadap kemampuan yang dimilikinya berperan penting untuk membuatnya lebih terikat dengan pekerjaannya, terbukti dari kontribusi efikasi diri sebesar 25,3% terhadap keterikatan kerja tentara. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa keterikatan pada pekerjaan yang terbentuk pada anggota TNI salah satunya dikarenakan keyakinannya yang besar untuk dapat menyelesaikan tiap tugas yang diberikan oleh atasan ataupun organisasi.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bandura (1977) bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam rangka mencapai hasil tertentu. Artinya, dengan efikasi diri yang tinggi maka tentara akan memiliki keyakinan bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan tugas, mampu menguasai situasi, serta mendapatkan hasil positif. Hasil penelitian ini selaras dengan yang disampaikan oleh Heuven et al. (2006) bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor penting terkait dengan sumber daya pribadi yang juga memiliki pengaruh positif dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja.

Melalui hasil penelitian ini seakan ingin disampaikan bahwa keyakinan yang tinggi dari anggota terhadap kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Sementara, semakin rendah keyakinan mereka terhadap kemam-

puan yang mereka miliki juga mampu menurunkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Del Libano et al. (2012) bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka akan berpengaruh pada keterikatan kerja yang juga meningkat. Merujuk pada hal tersebut, dapat disampaikan bahwa tentara yang memiliki efikasi diri pada kategori tinggi akan cenderung mencurahkan energi yang tinggi untuk bekerja, mereka mungkin mencurahkan waktu lebih banyak untuk bekerja daripada melakukan kegiatan lainnya. Oleh karena itu, tentu saja hal tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya keterikatan kerja karena tentara telah semakin terampil dalam bekerja.

Selanjutnya, hasil korelasi *product moment* dari persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dinyatakan positif, hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi *product moment* $r = 0,406$ yang bernilai positif, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Artinya, ada hubungan yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa positif ataupun negatif persepsi anggota terhadap dukungan organisasi akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja mereka, namun pengaruh tersebut tidak tergolong besar untuk menentukan keputusan mereka tetap akan terikat ataupun tidak dengan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dari sumbangan efektif yang tergolong rendah dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel keterikatan kerja tentara, yaitu sebesar 16,5%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif mampu meningkatkan keterikatan tentara terhadap pekerjaannya. Sementara, semakin negatif persepsi dukungan organisasi juga mampu menurunkan keterikatan tentara terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pada saat anggota TNI merasa dihargai, diperlakukan dengan adil, diberikan penghargaan, kompensasi, gaji yang sesuai, serta adanya dukungan dari atasan, maka anggota TNI akan merasa berkewajiban memberikan timbal balik yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal tersebut mereka tunjukkan dengan lebih antusias dalam bekerja, siap melakukan segala upaya dalam menyelesaikan pekerjaan, tetap tekun dan bertahan ketika menghadapi situasi kerja yang sulit dan apa adanya.

Hal tersebut selaras dengan yang dijelaskan Saks (2006) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan prediktor signifikan untuk keterikatan kerja. Artinya, persepsi positif ataupun negatif dari anggota TNI terhadap dukungan organisasi memiliki peran yang cukup

penting karena dapat mempengaruhi tinggi ataupun rendahnya keterikatan kerja tentara. Dinamika ini bila dikaitkan dengan teori pertukaran sosial (*SET*) dimaknai sebagai hubungan timbal balik yang terjadi diantara dua belah pihak, dimana sesuatu yang dinilai menguntungkan, dinilai positif oleh anggota TNI atas segala hal yang diberikan oleh organisasi kepada anggota TNI akan menghasilkan perilaku kerja yang efektif dan menimbulkan sikap positif pada anggota TNI terhadap Institusi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005) yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara pekerja dengan institusi akan menghasilkan perilaku kerja yang efektif dan menimbulkan sikap positif pekerja terhadap institusi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Sulea et al. (2012) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan langsung dan positif terhadap keterikatan kerja. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa hasil penelitian ini relatif sama yang disampaikan oleh Steers dan Porter (sitat dalam Steers, 1985) yang menyatakan bahwa proses *engaged* yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari peran organisasi. Artinya, persepsi positif ataupun negatif dari pekerja terhadap dukungan organisasi baik di organisasi militer ataupun non militer memiliki peranan yang penting dalam membentuk keterikatan mereka dengan pekerjaannya.

Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna dan masih banyak keterbatasannya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan beberapa kelemahan/kekurangan dari penelitian ini agar dapat menjadi rujukan bagi peneliti lainnya ke depan. Adapun beberapa kekurangan dalam penelitian ini adalah:

(1) Populasi yang digunakan pada penelitian ini hanya melibatkan satu Kodim saja, sehingga proses generalisasi dari hasil penelitian ini dapat dikatakan relatif terbatas. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis ini agar dapat meneliti di banyak tempat, tidak hanya pada satu Kodim saja. Dengan kata lain disarankan untuk melakukan penelitian pada TNI-AD secara lebih luas.

(2) Jumlah sampel yang relatif kecil, mengingat pada saat pengambilan data di lapangan sebagian besar dari anggota di Kodim X sedang melaksanakan kegiatan yang tidak dapat ditinggalkan, dengan demikian sampel yang mewakili dapat dikatakan relatif kurang

representatif dari sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, bagi para peneliti lainnya yang memiliki waktu yang lebih memungkinkan, disarankan untuk dapat melakukan pengambilan data tidak pada satu waktu tertentu saja, melainkan di beberapa waktu lainnya agar data yang terkumpul memang dapat merepresentasikan kondisi keterikatan kerja anggota TNI-AD dengan lebih akurat

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

(1) Cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sebesar $R = 0,525$, dengan sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas terhadap keterikatan kerja secara bersama-sama adalah sebesar $R^2 = 27,5\%$.

(2) Cinta pekerjaan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan keterikatan kerja sebesar $r = 0,436$ dengan sumbangan efektif sebesar $R^2 = 19,1\%$.

(3) Efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan keterikatan kerja sebesar $r = 0,503$, dengan sumbangan efektif sebesar $R^2 = 25,3\%$.

(4) Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan keterikatan kerja $r = 0,406$, dengan sumbangan efektif sebesar $R^2 = 16,5\%$.

(5) Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 16% anggota TNI merasa kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, 80% merasa cukup memiliki keterikatan dengan pekerjaan, dan 4% yang merasa sangat memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

(6) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara teoritik dimensi cinta pekerjaan dari Aulia (2016a, 2016b) serta Aulia dan Sulisworo (2018) memperlihatkan bahwa cinta pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Sementara secara praktis terbukti bahwa cinta pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja di organisasi militer. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa pekerjaan di dunia militer yaitu sebagai tentara merupakan pekerjaan yang seharusnya dicintai oleh para anggota, tujuannya tidak hanya mampu meningkatkan keterikatan kerja para anggota, melainkan mampu meningkatkan kinerja anggota dan organisasi. Hal ini merupakan temuan baru oleh peneliti sebagai sumbangan teori dan praktis dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia., psikologi industri organisasi, serta psikologi militer.

References

- Alwisol, M. (2009). *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi) [Psychology of personality (Revised edition)]. UMM Press.
<https://ummpress.umm.ac.id/katalog/detail/psikologi-kepribadian-edisi-revisi.html>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Aulia. (2016a). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of Indonesian army personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124-131.
<https://doi.org/10.24123/aipj.v31i3.571>
- Aulia. (2016b). *Kekuatan cinta: Studi cinta pada pekerjaan Tentara Nasional Indonesia* [The power of love: The study on love of work on the Indonesian National Army] [Unpublished fundamental research report, Universitas Ahmad Dahlan]. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Aulia, Z. A. I., & Sulisworo, D. (2018). A study on the role of love to in the character building of army soldiers in Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(1), 13-19.
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2017.2004>
- Aulia, Himam, F., Hidayat, R., & Budiarto, A. (2019a). *Berkorban demi Ibu Pertiwi: Esensi dan dinamika cinta pekerjaan pada pasukan elit Indonesia* [Sacrificing for Motherland: The essence and dynamics of work love on Indonesian elite forces] [Unpublished Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada]. Perpustakaan Universitas Gadjah Mada - Electronic Theses and Dissertations Repository.
<http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/176609>
- Aulia, Himam, F., Hidayat, R., & Budiarto, A. (2019b). Fake love or true love? Sacrificial love as the essence of love of work phenomenon in Indonesian elite forces. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*, 8(3), 215-238.
<https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i3.13830>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy and health behaviour. In S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman, K. Wallston, J. Weinman, & R. West, *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (2nd ed.) (pp. 160-162). Cambridge University Press.
- Bygrave, C. E. (2011). *The power of love: An examination of the measures, antecedents, and outcomes of love of the job* [Unpublished Master's thesis, Saint Mary's University]. Saint Mary's University, Halifax.
<http://library2.smu.ca/handle/01/23768#.XmhukKgzauI>
- Chen, D. (2015). *Queensland has highest number of Defence Force personnel in nation treated for mental health issues, figures show*. Australian Broadcasting Corporation (ABC) News.
<https://www.abc.net.au/news/2015-06-22/post-traumatic-stress-disorder-ptsd-defence-force-return-to-work/6564990>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism dan work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701.
https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38883
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fardianto, F. (2019). *Pangdam Diponegoro pastikan seleksi Bintara TNI-AD tak dipungut biaya* [Commander of the Military Region Command of Diponegoro ensures that the selection of Non-Commissioned Officers in the Indonesian Armed Forces - Army is free of charge]. IDN Times Jateng.
<https://jateng.idntimes.com/news/jateng/fardianto/pangdam-diponegoro-pastikan-seleksi-bintara-tni-ad-tak-dipungut-biaya/3>

- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). Where employee engagement happens. In J. H. Fleming, & J. Asplund, *Human sigma: Managing the employee-customer encounter*. Gallup.
<https://news.gallup.com/businessjournal/102496/where-employee-engagement-happens.aspx>
- Hadley, C. N. (2006). *What does it mean to "love your job"? Investigating the construct* [Paper presentation]. The Academy of Management Conference, Atlanta, Georgia, United States of America.
<https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2006.22898609>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 270-280.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 222-235.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.03.002>
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review, 21*(8), 643-661,
<https://doi.org/10.1108/09649420610712036>
- King, A. K., Vidourek, R. A., & Strader, J. L. (2008). University students' perceived self-efficacy in identifying suicidal warning signs and helping suicidal friends find campus intervention resources. *Suicide and Life-Threatening Behavior, 38*(5), 608-617.
<https://doi.org/10.1521/suli.2008.38.5.608> |
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19014311#>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). Seven lessons for leading the voyage to the future. In S. R. Graves, & T. G. Addington (Eds.), *Life @ work and leadership* (pp. 77-88). Jossey-Bass.
<https://scholarcommons.scu.edu/mgmt/54/>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Osgood, D. W., Ruth, G., Eccles, J. S., Jacobs, J. E., & Barber, B. L. (2005). Six paths to adulthood: Fast starters, parents without careers, educated partners, working singles, and slow starters. In R. A. Settersten Jr., F. F. Furstenberg, & R. G. Rumbaut (Eds.), *On the frontier of adulthood: Theory, research, and public policy* (pp. 320-355). University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226748924.003.0010>
- Pastorelli, C., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S., & Bandura, A. (2001). The structure of children's perceived self-efficacy: A cross-national study. *European Journal of Psychological Assessment, 17*(2), 87-97.
<https://doi.org/10.1027//1015-5759.17.2.87>
- Plato (1951). *The symposium* (W. Hamilton, Trans.). Penguin Books.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce: How can you create it. *Workspan, 49*(January), 36-39.
<https://www.wfd.com/PDFS/Engaged%20Workforce%20Amy%20Richman%20Workspan.pdf>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht University - Occupational Health Psychology Unit.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- 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.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Shreves, R. (2012). *Drupal search engine optimization*. Packt Publishing Ltd.
<https://www.packtpub.com/web-development/drupal-search-engine-optimization>
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano, & M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice and support: Managing the social climate in the work place* (pp. 149-164). Quorum.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
<https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Shuck, B., Reio Jr., T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Shulman, S., & Nurmi, J. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults: Typology, change over time, and adaptation. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 130, 57-70. <https://doi.org/10.1002/cd.281>
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi: Kaidah tingkah laku* [Organizational effectiveness: A behavioral view] (M. Jamin, Trans.). Erlangga. (Original work published 1977).
- Steers, R. M., & Porter L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Sternberg, R. J. (1988). *Love is a story: A new theory of relationships*. Oxford University Press.
<https://global.oup.com/academic/product/love-is-a-story-9780195131024?cc=us&lang=en&>
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., & Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207.
<https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Triwibowo, C., & Pusphandani, M. E. (2015). *Pengantar dasar ilmu kesehatan masyarakat: Untuk mahasiswa kesehatan masyarakat, keperawatan, dan kebidanan* [Introduction to the basics of community health: For community health, nursery, and obstetrics students]. Nuha Medika.
http://pustaka.poltekkes-pdg.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2625
- Uusiautti, S. (2008). *Tänään teen elämäni parhaan työn: Työmenestys Vuoden Työntekijöiden kertomana* [Today, I'll work better than ever: Success at work described by the employees of the year] [Unpublished Doctoral dissertation, University of Lapland]. University of Jyväskylä Library.
<https://jyu.finna.fi/Record/jykdok.1059121>
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2011). Love for work as the way towards wellbeing. *Global Journal of Human Social Science*, 11(9), 63-68.
https://globaljournals.org/GJHSS_Volume11/8-Love-for-Work-as-the-Way-towards-Wellbeing.pdf
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2013). Does success at work produce well-being and happiness or vice versa? *The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 7(3), 11-25.
<https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP/v07i03/53406>
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT. Bank Maluku cabang utama kota Ambon. *AGORA*, 2(2).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2515>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, A., & Schaufeli. (2013). Work engagement and financial return: A diary study in the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Health Psychology*, 82(1), 183-200.
<https://doi.org/10.1348/096317908X285633>