***SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis***

26 Agustus 2023

**Pengaruh Hardiness Terhadap Work Engagement Dosen**

***Sutarno1\*, Suprayitno2***

*1Universitas Slamet Riyadi Surakarta, sutarno@unisri.ac.id*

*2Universitas Slamet Riyadi Surakarta, suprayitno@unisri.ac.id*

**Abstract:***The study aimed to analyze the effect of hardiness on lecturer work engagement based on the Theory of Job Demands-Resources. The results of this study are expected to provide benefits for stakeholders in identifying the factors that influence lecturer work engagement. This is important considering that work engagement has been identified as a determinant of employee turnover rates. Increasing work engagement is expected to reduce the turnover rate of lecturers, especially those who are young. Based on the purposive sampling technique, the number of samples in this study was 33 Slamet Riyadi University lecturers. This study places hardiness to be broken down as the main variable into commitment, control, and challenges as independent variables. Besides that, it also uses the breakdown of work engagement as the main variable to become vigor, dedication, and absorption as the dependent variable. The results of this study found that the effect of challenge on vigor, commitment to dedication, commitment to vigor, and control on dedication was significant because it had a t statistic > 1.96 (α 5%). while the effect of challenge on absorption, challenge on dedication, commitment to absorption, control of absorption, and control of vigor has no significant effect because it has a t statistic <1.96 (α 5%).*

***Kata Kunci:*** *hardiness, work engagement*

**\* E-mail penulis terkait**: email.correspondence@email.you  
ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: [2686-0473](http://www.issn.lipi.go.id/issn.cgi?daftar&&&&&2686-0473) (Online)

https://senmabis.nusaputra.ac.id/

**PENDAHULUAN**

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

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

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

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

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai work engagement dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh personal resources dalam bentuk hardiness terhadap work engagement dosen. Penelitian ini penting untuk dilakukan khususnya terhadap dosen muda.

**KAJIAN TEORI**

***Work Engagement***

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

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

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

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

***Hardiness***

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

Konsep hardiness pertama kali diperkenalkan oleh Kobasa (1979) sebagai gaya atau pola kepribadian yang terkait dengan kesehatan dan kinerja yang berkelanjutan di bawah tekanan (*stress*). Dia adalah salah satu peneliti pertama yang memperhatikan aspek kepribadian dan menunjukkan bahwa orang yang mengalami tingkat stres tinggi tanpa penyakit mental dan fisik memiliki kepribadian yang berbeda dari mereka yang menjadi sakit dalam kondisi stres. Menurut Kobasa (1979), orang yang *hardy* terlindungi dari situasi kehidupan yang penuh tekanan karena mereka terlibat dalam respons afektif, kognitif, dan perilaku tertentu. Pada gilirannya, terlindungi dari stres dan kesehatan secara keseluruhan menjadi lebih baik. *Hardiness* memfasilitasi persepsi optimis dan mengatasi transformasional dengan stres, sehingga melindungi efek buruknya.

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

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

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

**METODOLOGI**

**Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

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

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 140 orang. Dari 140 dosen yang dijadikan sampel atau responden yang bersedia mengisi kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 33 responden, dengan demikian maka pengolahan data penelitian didasarkan pada data dari 33 responden tersebut.

**Definisi Operasional Variabel**

Work engagement adalah kondisi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Tinggi rendahnya work engagement diukur berdasarkan indikator-indikator vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, Baker, & Salanova, 2006). Penelitian ini menggunakan breakdown dari work engagement sebagai variabel utama menjadi vigor, dedication, dan absorption sebagai variabel dependen. Variabel vigor, dedication, dan absorption masing-masing diukur dengan 3 item petanyaan. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 6 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju dan sangat setuju.

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

**Metode Pengumpulan Data**

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

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

***Analsisi Data***

Teknik analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS. PLS adalah salah satu metode penyelesaian SEM yang dalam hal ini memiliki kelebihan dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya.

PLS merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar (Gozali, 2012).

**PEMBAHASAN**

**Outer Model (Model Pengukuran)**

**Uji Validitas**

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

***Convergent Validity***

Untuk menguji validitas konvergen, dapat melalui nilai *Average Variance Expected* (AVE) dengan persyaratan nilai AVE setiap variabel diatas 0,5 dan nilai *loading* untuk setiap item pernyataan dengan kategori nilai harus lebih besar dari0,5. Apabila terdapat nilai *loading* yang memiliki nilai dibawah 0,5 maka nilaitersebut harus dihapus, penghapusan tersebut perlu dilakukan agar tidak menurunkan nilai *Average Variance Expected* (AVE) pada variabel. Tabel berikut menyajikan nilai *item loading* dan *Average Variance Expected* (AVE).

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

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

Berdasarkan sajian data pada tabel diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel telah memiliki nilai *Loading* diatas 0,5, tidak terdapat nilai *Loading* dibawah 0,5. Selain itu nilai *Average Variance Expected*

(AVE) masing-masing variabel diatas 0,5. Nilai *loading* setiap item dan nilai *Average Variance Expected* (AVE) setiap variabel sudah diatas 0,5 sudah memenuhi syarat uji validitas konvergen. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen.

***Discriminant Validity***

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

Tabel 2. Nilai Korelasi Antar Variabel

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

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

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

**Uji Reliabilitas**

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

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* Variabel

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | *Composite Reliability* |
| *Commitment* | 0.920 |
| *Control* | 0.768 |
| *Challenge* | 0.874 |
| *Vigor* | 1.000 |
| *Dedication* | 0.881 |
| *Absorption* | 0.756 |

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel telah memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi uji *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel.Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas, maka diketahui bahwa setiapitem-item pernyataan masing-masing variabel dalam penelitian ini sudahmemenuhi syarat uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dikatakan itempernyataan masing-masing variabel layak dan valid, untuk digunakan dalampenelitian ini, begitu pun dengan setiap variabel sudah memenuhi syarat uji *reliability* sehingga dapat dinyatakan setiap variabel penelitian memiliki nilaireliabel cukup tinggi. Dengan demikian item-item pernyataan masing-masingvariabel dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

***Inner Model* (Model Struktural)**

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

***R-Square***

Pengujian *inner model* penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *r*-*Square*. Uji *r*-*Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai koefisien determinasi *r*-*Square* antara satu dan nol. Nilai *r*-*Square* yang mendekati nilai angka satu menunjukkan semakin besar juga persentase pengaruhnya. Berdasarkan hasil olah data penelitian ini diperoleh nilai *r*-*Square* yang disajikan berikut ini:

Tabel 4. Nilai *R Square*

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | R Square |
| *Vigor* | 0.739 |
| *Dedication* | 0.707 |
| *Absorption* | 0.437 |

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

**Uji Signifikansi Pengaruh**

Setelah diketahui nilai *r-square,* selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen *Commitment. Control,* dan *Challenge* terhadap variabel dependen *Vigor, Dedication*, dan *Absorption*, dengan melihat nilai t statistik. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t statistik lebih besar dari t tabel yaitu 1,96 (α 5 %) (Gozali,2012). Berikut disajikan nilai t statistik.

Tabel 5. Uji signifikansi

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

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh *Challenge* terhadap *Vigor, Commitment* terhadap *Dedication*, *Commitment* terhadap *Vigor*, dan *Control* terhadap *Dedication* signifikan karena memiliki t statistik > 1,96 (α 5 %). Sedangkan pengaruh *Challenge* terhadap *Absorption*, *Challenge* terhadap *Dedication*, *Commitment* terhadap *Absorption*, *Control* terhadap *Absorption,* dan *Control* terhadap *Vigor* pengaruhnya tidak signifikan karena memiliki t statistik < 1,96 (α 5 %).

**Pengujian Hipotesis**

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

Tabel 6. Uji hipotesis

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

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

**KESIMPULAN**

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

**REFERENCE**

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

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., dan Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews,, 19(1)*, 31-53.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.

Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience. *Stress and Health*, *31*, 95-105.

Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies, 48*(4), 479-489.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3,*Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In B. A. B. M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117), Psychology Press, New York.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.

Loebel, G. (2020). *An Examination of the Relationships Between Vocational Identity, Hardiness, Meaningful Work, Burnout, and Work Engagement* (Doctoral dissertation, Colorado State University).

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives, 16*(1), 57-72.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology, 1*(1), 3-30.

Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzziello, G., & Palareti, L. (2018). The Hardier You Are, the Healthier You Become. May Hardiness and Engagement Explain the Relationship Between Leadership and Employees' Health?. *Frontiers in Psychology*, *9*, 2784-2784.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema, 26*(2), 207-214.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.

Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In K. A. C. Truss, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Ed.), *Employee Engagement in Theory and Practice,* Routledge, London.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology, 20*(1), 39-46.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies, 46*(7), 1012-1024.

Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z.M. (2021). Challenge stressors and hardiness modeling toward work engagement*. Journal of Management Information and Decision Sciences, 24*(S6), 1-12*.*

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, *14*(2), 121