

Abstrak

Dosen merupakan salah satu sumber daya manusia di universitas yang memiliki peran cukup strategis dalam membawa kemajuan universitas. Salah satu hal yang akan meningkatkan kinerja universitas adalah dengan melihat sejauhmana keterikatan kerja dosen. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat beberapa konstruk psikologis yang berkaitan dengan efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja dengan menggunakan variabel mediator persepsi dukungan organisasi pada dosen Universitas Sebelas Maret di Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 393 orang dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta. Analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program Lisrel 8.70. Berdasarkan analisis *goodness of fit*, model penelitian dapat fit pada kriteria RMR, NFI, NNFI, CFI, IFI dan RFI. Uji validitas dan reliabilitas dari setiap variabel eksogen dengan melihat nilai statistik loading faktor dan AVE (*average variance extracted*) dengan hasil semuanya valid dan reliabel. Hasil Uji signifikansi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan nilai t tabel (1,96). Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja ($t=2,61>1,96$). Terdapat pengaruh optimisme terhadap keterikatan kerja ($t=4,27>1,96$). Terdapat pengaruh optimisme terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediator persepsi dukungan organisasi ($t=5,7>1,96$). Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja ($t=5,72>1,96$). Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediator persepsi dukungan organisasi ($t=3,03>1,96$). Terdapat pengaruh harapan terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediator persepsi dukungan organisasi ($t=4,27>1,96$). Terdapat pengaruh resiliensi terhadap keterikatan ($t=2,93>1,96$) dan terdapat pengaruh resiliensi terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediator persepsi dukungan organisasi ($t=2,67>1,96$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model keterikatan kerja pada dosen dapat dijadikan sebagai model yang baik guna pengembangan institusi pendidikan, dan menjadikan salah satu masukan yang bagus berkaitan dengan keterikatan kerja khususnya pada institusi pendidikan di Indonesia. Mengacu pada hasil penelitian ini, maka dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta diharapkan mampu meningkatkan keterikatan pada organisasai UNS untuk dapat menjadikan Universitas Sebelas Maret mampu bersaing dengan Universitas lain di Indonesia, maupun Universitas lain di kancan internasional, dengan dilandasi dengan semangat efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Peningkatan keterikatan kerja yang dilandasi dengan semangat efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan institusi pendidikan tinggi

Kata Kunci: Keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi