



## **WORK EFFORT TENAGA PENDUKUNG AKADEMIK UNIVERSITAS KRISTEN KRIDA WACANA**

**Chen Mu Lan Winoto<sup>1</sup>**

**Sukmarani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Email : [chen.502020062@civitas.ukrida.ac.id](mailto:chen.502020062@civitas.ukrida.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Email : [sukma.rani@ukrida.ac.id](mailto:sukma.rani@ukrida.ac.id)

**Diterima:** 6 Desember 2023

**Direview:** 15 Desember 2023

**Dipublikasikan:** 31 Desember 2023

### **Abstract**

*The evolving industrial landscape in Indonesia allows work flexibility, yet remote work conditions post-pandemic pose challenges for organizations. This shift has led to decreased employee commitment and effort, evident in voluntary resignations and reduced task engagement. Understanding Work Effort's dimensions becomes crucial in evaluating employee dedication towards organizational goals. This study examines Work Effort among academic support staff at Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA) in West Jakarta. Utilizing a descriptive quantitative approach, a 10-item scale measured Persistence, Direction, and Intensity of Work Effort. Results from 87 responses revealed predominantly high levels of Persistence, Direction, and Intensity, indicating consistent dedication, clear goal orientation, and intense commitment among the academic support staff. Comparing these findings to prior research highlights the unique work dynamics within the academic setting. This research underscores the robust Work Effort exhibited by UKRIDA's academic support staff, emphasizing their unwavering commitment, focused direction, and high work intensity. Understanding such work behaviors is pivotal for shaping effective organizational strategies and fostering sustained employee engagement.*

**Keywords:** Work Effort; Academic; Intensity; Persistence; Direction

### **Abstrak**

Perkembangan lanskap industri di Indonesia memungkinkan fleksibilitas kerja, namun kondisi kerja jarak jauh pasca pandemi menimbulkan tantangan bagi organisasi. Perubahan ini telah menyebabkan penurunan komitmen dan usaha karyawan, terlihat dari pengunduran diri sukarela dan penurunan keterlibatan dalam tugas. Memahami dimensi Upaya Kerja menjadi krusial dalam mengevaluasi dedikasi karyawan terhadap tujuan organisasi. Studi ini meneliti Upaya Kerja di kalangan staf pendukung akademik di Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA) di Jakarta Barat. Dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, skala sebanyak 10 item mengukur Persistensi, Arah, dan Intensitas dari Upaya Kerja. Hasil dari 87 tanggapan menunjukkan tingkat Persistensi, Arah, dan Intensitas yang tinggi, mengindikasikan dedikasi yang konsisten, orientasi tujuan yang jelas, dan komitmen yang tinggi di kalangan staf pendukung akademik. Membandingkan temuan ini dengan penelitian sebelumnya menyoroti dinamika kerja yang unik dalam setting akademik. Penelitian ini menegaskan Upaya Kerja yang kuat yang ditunjukkan oleh staf pendukung akademik UKRIDA, yang menekankan komitmen yang teguh, arah yang terfokus, dan intensitas kerja yang tinggi. Memahami perilaku kerja seperti ini sangat penting untuk membentuk strategi organisasi yang efektif dan mendorong keterlibatan karyawan yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Upaya Kerja; Akademik; Intensitas; Persistensi; Arah

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia menjadi sangat tidak terbatas karena bekerja dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja (Darsada & Sukaarnawa, 2023). Perkembangan industri yang tak terbatas ini, tidak lepas dari perkembangan sumber daya manusia di dalamnya (Sidabutar *et al.*, 2023). Namun dengan kondisi bekerja yang tak terbatas dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dan organisasi (Sidabutar *et al.*, 2023). Hal ini diawali dengan munculnya pandemi sehingga pekerjaan wajib dilakukan secara *online* (Rusilowati, 2020). Hal ini pastinya mempengaruhi kondisi bekerja di kantor yang semakin fleksibel dan upaya karyawan yang menurun dalam melakukan pekerjaan (Formica & Sfodera, 2022).

Karyawan mulai berhenti berupaya dalam bekerja ditandai dengan sikap tidak ambisius dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan secukupnya (Harter, 2022). Faktanya pada akhir tahun 2021, sebanyak 47 juta karyawan di Amerika Serikat meninggalkan pekerjaannya secara *volunteer* atau atas dasar keinginan mereka sendiri (Fuller & Kerr, 2022). Namun tidak semua karyawan cukup berani untuk keluar sehingga mereka berhenti berupaya, bahkan membatasi komitmen dalam bekerja (Mahand & Caldwell, 2023). Karyawan yang berhenti dalam berupaya sangat berbahaya bagi keberlangsungan bisnis perusahaan (Formica & Sfodera, 2022). Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja dan tidak tercapainya tujuan organisasi (Zenger & Folkman, 2022). Berdasarkan fenomena yang terjadi akhir-akhir ini, *Work Effort* dapat menjadi variabel terukur untuk mengetahui pandangan karyawan terhadap seberapa besar upaya yang dilakukan untuk mencapai target perusahaan (Cooman, Gieter, Pepermans, Jegers, & Acker, 2009).

Fenomena “berhenti berupaya” mengarah pada banyak jenis artian upaya seperti upaya secara fisik, mental, dan objektif lain seperti pengukuran seberapa lama orang bekerja dan menghabiskan waktu dalam pekerjaan (Iddekinge *et al.*, 2023). De Cooman *et al.*, (2009), juga mengatakan bahwa definisi dan operasionalisasi variabel upaya masih belum jelas dan tepat. Peneliti lain mengaitkan upaya dengan motivasi dan *job performance*. Iddekinge *et al.*, (2023) memberikan tiga perspektif dimana pertama, upaya merupakan hasil dari motivasi, kedua *job performance* sebagai hasil dari upaya, dan terakhir upaya sebagai mediator motivasi dan *job performance*. Namun dari tiga perspektif tersebut, upaya memiliki definisi yang terintegrasi yaitu adanya inisiasi dimensi arah atau tujuan, intensitas dan persistensi. Sebagai contoh, seorang karyawan *sales* dapat membuat banyak panggilan kepada calon pembeli, namun belum tentu mendapatkan pembeli secara efisien (berperforma). Dalam hal ini, seberapa keras karyawan bekerja berbeda dengan seberapa baik karyawan bekerja (Iddekinge *et al.*, 2023).

Sebuah survei yang diselenggarakan oleh Gallup pada tahun 2022 menyatakan bahwa lebih dari 50% karyawan di Amerika Serikat berhenti berupaya dalam bekerja (Harter, 2022). Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya menurun sebesar 32% sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaannya meningkat sebesar 18% (Harter, 2022). Fenomena karyawan berhenti berupaya tidak hanya terjadi pada sektor bisnis industri, tetapi juga mempengaruhi sektor pendidikan (Heubeck, 2022). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *EdWeek Research Center*, sebesar 44% tenaga pendukung akademik dan guru memilih untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dua tahun (Heubeck, 2022). Kurang lebih 300,000 guru sekolah dan staf di Amerika Serikat mengundurkan diri dari pekerjaan mereka di bulan Februari 2020 sampai Mei 2022 (Dill, 2022). Pulang lebih awal, membawa tugas pekerjaan ke rumah, bekerja sesuai waktu yang ditentukan merupakan perilaku yang dilakukan oleh para guru, dosen, dan tenaga pendukung akademik di sekolah maupun di perguruan tinggi di Amerika Serikat (Forrester, 2023).

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh peneliti, terdapat tiga dari sembilan jurnal mengenai *work effort* yang memiliki konteks di perguruan tinggi. Penelitian yang dilakukan pada tenaga pendukung akademik fakultas *management hospitality* di *Michigan State University* mengukur upaya kerja dalam bentuk waktu yang dihabiskan (Schmidgall & Woods, 1996). Jurnal tersebut menyatakan bahwa para tenaga pendukung akademik, staf, dan dosen mereka merupakan pekerja keras karena mereka menghabiskan waktu lebih dari waktu kerja pada umumnya (Schmidgall & Woods, 1996). Penelitian yang dilakukan oleh Schmidgall dan Woods (1996) tersebut merupakan salah satu contoh penelitian *work effort* yang hanya mengukur dari lama waktu (*timespan*) yang dilakukan oleh karyawan saja, dan tidak mengukur dari dua dimensi lainnya, yaitu *effort direction* dan *effort intensity*.

Penelitian mengenai *work effort* di perguruan tinggi juga masih sangat jarang di Indonesia. Maka dari itu peneliti ingin mengangkat variabel *work effort* untuk mengetahui tipe upaya dalam bekerja yang dimiliki oleh tenaga pendukung akademik di perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang dimaksud adalah perguruan tinggi swasta di Jakarta Barat yaitu Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA). Survei singkat ini mendukung adanya faktor-faktor *work effort* yang perlu diperdalam sehingga definisi kerja keras dalam perguruan tinggi khususnya Universitas Kristen Krida Wacana dapat terlihat dengan jelas. Jelasnya arah, intensitas dan persistensi dalam bekerja bagi tenaga pendukung akademik dapat berguna dalam menentukan tujuan, beban kerja, bahkan keterlibatan tenaga pendukung akademik dalam kemajuan lembaga perguruan tinggi. Sehingga, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu “**Bagaimana tipe *work effort* pada tenaga pendukung akademik di Universitas Kristen Krida Wacana?**”

## KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

*Work Effort* dipaparkan oleh De Cooman *et al.*, (2009) sebagai segala macam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk perilaku yang diwajibkan oleh tugas formal seseorang dalam pekerjaan dan perilaku yang bersifat sukarela (De Cooman *et al.*, 2009). Menurutnya, *work effort* terletak diantara motivasi dan performa dalam bekerja, sebagai bentuk perilaku yang dilakukan. Dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan akan melakukan aktivitas yang mendukung kinerja perusahaan. Variabel *work effort* berfokus pada perilaku yang dihasilkan karyawan, seberapa intens karyawan bekerja, berapa lama dan kearah mana energi dalam perilaku tersebut tersalurkan.

De Cooman *et al.*, (2009) memaparkan bahwa *work effort* terdiri dari tiga bentuk perilaku, dimana salah satunya merupakan bentuk pemilihan keputusan disaat bekerja untuk menyelesaikan tugasnya (*effort direction*). Perilaku kedua menjelaskan perilaku yang dilakukan secara intens dan berusaha keras oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya, mencakup perilaku karyawan dalam bekerja secara konsisten dan gigih, dalam jangka waktu yang ditentukan. Sejalan dengan De Cooman *et al.*, (2009), Idekinge *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *work effort* berarti seberapa keras para karyawan mencoba untuk berperforma dalam melakukan pekerjaannya, termasuk mencurahkan energi secara intens dan seberapa gigih mereka berupaya (Idekinge *et al.*, 2023).

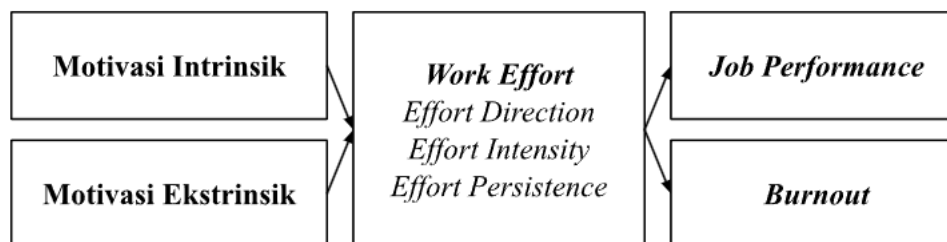
***Effort Direction* berfokus pada ke arah mana karyawan memilih untuk mencurahkan energi dalam melakukan pekerjaan.** *Effort Direction* juga mencakup langkah-langkah yang diambil oleh karyawan untuk menetapkan tujuan dalam bekerja. Dimensi ini menggambarkan perilaku yang dipilih oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dalam bekerja. Contohnya, karyawan yang memiliki tujuan dan target dalam bekerja setiap harinya dapat disebut berupaya dalam bekerja. Dimensi ini lebih mengarah pada keputusan karyawan dalam memilih menyelesaikan pekerjaannya atau mengutamakan pekerjaannya dibanding aktivitas lain.

***Effort Intensity* berfokus pada seberapa keras atau intens karyawan mencurahkan energi atau upayanya dalam melakukan pekerjaan.** Contohnya, seorang karyawan *Sales* mengelilingi kota untuk menawarkan produk perusahaannya, namun tidak ada yang tertarik untuk membelinya. Karyawan *Sales* tersebut mencurahkan energinya mengelilingi kota untuk menawarkan produknya menunjukkan upaya kerja, namun strategi penjualan yang dilakukannya tidak efektif. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan intens dapat disebut berupaya dalam bekerja.

***Effort Persistence* berfokus pada berapa lama karyawan mencurahkan energi atau upayanya dalam melakukan pekerjaan.** Dimensi ini lebih merujuk pada frekuensi kegigihan dalam bekerja, dimana karyawan bukan hanya melakukannya dalam jangka waktu yang lama tetapi seberapa konsisten karyawan tersebut. Karyawan yang menghabiskan waktu lama di kantor belum tentu efisien dalam melakukan tugasnya. Dalam artian, *effort persistence* dan *effort intensity* dibedakan dengan keterikatan perilaku dengan waktu. Keduanya saling merujuk pada perilaku yang konsisten, namun *persistence* terikat dengan seberapa lama waktu yang dihabiskan dalam melakukan perilaku.

## KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Work Effort



Konsep *Work Effort* tenaga pendukung akademik dalam bekerja pada perguruan tinggi swasta UKRIDA digambarkan melalui sudut pandang tenaga pendukung akademik terhadap perilakunya dalam bekerja. *Work Effort* diukur secara multidimensional yaitu arah (*Effort Direction*), intensitas (*Effort Intensity*), dan persistensi (*Effort Persistence*). Untuk mengetahui tipe *Work Effort* pada para tenaga pendukung akademik Perguruan Tinggi URKIDA, peneliti akan mengukur dari tiga dimensi yang dimiliki oleh *Work Effort*. *Effort Direction* adalah ketika para tenaga pendukung akademik mengarahkan energi mereka untuk berupaya dalam melakukan pekerjaan. Dimensi ini ditandai dengan adanya pemilihan keputusan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. Contohnya ketika para tenaga pendukung akademik memiliki visi yang sama dan bahkan mau menyatakan misi sesuai dengan budaya perguruan tinggi UKRIDA.

Selain itu, dimensi *Effort Intensity* mengukur seberapa intens tenaga pendukung akademik bekerja. Disaat para tenaga pendukung akademik memiliki pandangan bahwa mereka adalah seorang pekerja keras atau disaat mereka memberikan usaha yang besar untuk menyelesaikan tugas. Terakhir, dimana tenaga pendukung akademik mau menghabiskan waktu untuk mengerjakan tugas secara konsisten. *Effort Persistence* mengukur kegigihan para tenaga pendukung akademik dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai waktu yang ditentukan. *Work Effort* seseorang atau dalam konteks ini tenaga pendukung akademik, dapat diwakili oleh masing-masing dimensi. Penelitian mengenai *work effort* pernah dilakukan terhadap 383 tenaga pendukung akademik di *Michigan State University* oleh Schmidgall dan Woods (1996). Penelitian tersebut menyatakan bahwa tenaga pendukung akademik di fakultas *Hospitality Management* merupakan pekerja keras dengan rata-rata jam kerja 48,2 jam per minggu melebihi waktu ideal jam kerja yaitu 40 jam per minggu (Schmidgall & Woods, 1996).

Penelitian yang dilakukan oleh Schmidgall dan Woods (1996) hanya membahas dimensi *effort persistence* dimana mereka hanya mengukur berapa lama waktu yang dihabiskan dalam melakukan variabel-variabel pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Contohnya mengajar, melakukan riset atau penelitian, melakukan layanan institusional dan melakukan hal lain diluar lingkup pekerjaan yang ditentukan (Schmidgall & Woods, 1996). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nutter *et al.*, (2000) kepada para tenaga pendukung akademik di tujuh sekolah kedokteran di Amerika Serikat (Nutter *et al.*, 2000). Nutter *et al.*, (2000) menggunakan metode yang sama dimana *effort* diukur dengan berapa lama waktu yang dihabiskan dalam membahas kurikulum dan nilai baru yang ingin diterapkan terhadap siswa (Nutter *et al.*, 2000).

Penelitian-penelitian yang dilakukan masih mengukur salah satu dimensi dari *work effort* saja sedangkan berdasarkan teori *work effort* masih terdapat dua dimensi lainnya yang dapat diukur selain *effort persistence* atau berdasarkan waktu yang dihabiskan. Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan peneliti, penelitian *work effort* dalam konteks perguruan tinggi juga masih sangat jarang ditemukan. Berdasarkan sembilan jurnal yang diperoleh, tiga jurnal lainnya mengukur *work effort* melalui dimensi *persistence*. Melalui kesimpulan tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana tipe *work effort* yang dimiliki oleh tenaga pendukung akademik di Universitas Kristen Krida Wacana melalui pengukuran pada ketiga dimensi.

### **Motivasi Intrinsik & Motivasi Ekstrinsik dengan *Work Effort***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dysvik & Kuvaas (2013), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap upaya kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang positif dari luar maupun dalam diri seperti tujuan yang jelas dan lingkungan yang mendukung dapat mempengaruhi upaya kerja karyawan menjadi lebih baik. Institusi Kristen seperti Universitas Kristen Krida Wacana, dilandasi oleh nilai-nilai kristiani dan misi penyebaran pendidikan kristen yang kuat. Teori *work effort* umumnya lebih fokus pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sementara dalam konteks ini, motivasi agama dapat menjadi faktor dominan yang memengaruhi upaya individu. Kehadiran nilai-nilai kristen dalam keseharian seperti empati, belas kasihan dan pengabdian dapat menjadi bagian integrasi dari pekerjaan tenaga pendukung akademik di institusi kristen. Hal ini mungkin tidak selalu tercermin dalam teori *work effort* yang lebih umum.

### ***Work Effort* dengan *Job Performance***

Seerti yang sudah dibahas sebelumnya, perspektif upaya yang menghasilkan *job performance* didemonstrasikan dalam perilaku dan hasil (Katerberg & Blau, 1983). Konsep upaya atau *effort* dalam bekerja akan lebih sulit untuk didefinisikan karena melibatkan lebih dari sekedar ide bekerja keras dan mencakup kualitas pekerjaan, komitmen, dan pengalaman subjektif individu dan kelompok. Upaya bukan hanya mengenai bekerja lebih keras namun juga melibatkan upaya untuk bekerja lebih baik. Upaya bukan hanya hasil objektif dari variabel yang dapat diidentifikasi tetapi juga dipengaruhi oleh keterlibatan dan kepuasan (Iddekinge, Arnold, Aguinis, Lang, & Lievens, 2023). Hal ini sejalan dengan teori intensi dari perilaku yang merefleksikan seberapa keras individu mencoba, seberapa keras individu berupaya, maka itu juga yang akan menghasilkan performa individu tersebut.

### ***Work Effort* dengan *Burnout***

Upaya dalam bekerja jika dikaitkan dengan *burnout* berkorelasi positif dalam upaya kerja profesional selama 24 bulan berikutnya (Shanafelt et al., 2016). Sebuah studi longitudinal mengukur proporsi individu yang bekerja kurang dari penuh waktu di organisasi meningkat dimana skor *burnout* pada tahun 2011 berkorelasi dengan penurunan actual dalam satuan setara penuh waktu selama 24 bulan berikutnya. Upaya kerja dalam hal ini jika memang terlalu intens dan terlalu tinggi, juga tidak bagus bagi kesejahteraan karyawan (Shanafelt et al., 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Azwar (2017), penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menyajikan data secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan karakteristik populasi (Azwar, 2017). Maka dari itu, hanya ada satu variabel dalam penelitian ini yang akan menggambarkan karakteristik populasi, yaitu *Work Effort*. Peneliti mengambil data dengan menggunakan Skala *Work Effort* yang dikembangkan oleh De Cooman et al., (2009) yang terdiri dari 10 item. Peneliti melakukan *back-translation* dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia lalu kembali ke Bahasa Inggris untuk melihat keselarasan penerjemahan. Alat ukur ini terdiri dari dimensi Persistence (3 item), Direction (3 item), Intensity (4 item) menggunakan skala likert 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak setuju), 3 (Setuju), dan 4 (Sangat Setuju). Partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga pendukung akademik pada Perguruan Tinggi Swasta Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *online survey* menggunakan *Platform Google Form* untuk mempermudah proses pengambilan data di tengah sibuknya organisasi. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *purposive sampling*. Populasi tenaga pendukung akademik di UKRIDA adalah 167 orang. Peneliti memulai proses penelitian dengan melakukan uji validitas dan realibilitas kepada 30 partisipan yang memiliki karakteristik sesuai dengan penelitian ini yaitu Tenaga Pendukung Akademik. Peneliti lalu melakukan pengambilan data melalui survei *online* maupun survei *offline* dari tanggal 1 Oktober – 31 Oktober 2023 dan memperoleh 105 data. Hal pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah menyortir data partisipan yang mengisi kuesioner tidak sampai selesai yaitu sebanyak 8 data. Selanjutnya, peneliti juga melakukan *cleaning data* terhadap data-data yang tidak sesuai dengan ketentuan karakteristik yang ditetapkan contohnya responden yang berperan sebagai dosen dan tenaga pendukung akademik sebanyak 10 data. Tahap

selanjutnya peneliti melakukan uji *outlier* dan tidak menemukan data *outlier* apapun sehingga jumlah partisipan yang diolah tersisa 87 data. Selanjutnya peneliti melakukan skoring dan koding data untuk diolah pada *software* statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini merupakan gambaran *Work Effort* tenaga pendukung akademik yang ada di Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti ingin menggambarkan karakteristik demografis dari partisipan penelitian ini.

Table 1. Demografis Partisipan (N=87)

Usia	Frekuensi	%Total
22-30	20	23,0%
31-40	27	31,0%
41-50	16	18,4%
51-62	18	20,7%
Jenis Kelamin	Frekuensi	%Total
Laki-laki	55	63.2 %
Perempuan	32	36.8 %
Status Kepegawaian	Frekuensi	%Total
Karyawan Tetap	81	93.1 %
Karyawan Tidak Tetap	6	6.9 %
Status Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%Total
D1	1	1.1 %
D3	6	6.9 %
S1	35	40.2 %
S2	16	18.4 %
SMA	17	19.5 %
SMA	2	2.3 %
SMK	8	9.2 %
SMP	2	2.3 %
Fakultas/ Direktorat/Unit	Frekuensi	%Total
BADAN PENGURUS UKRIDA	1	1.1 %
Badan Pengurus UKRIDA	1	1.1 %
FEB	1	1.1 %
FISH	2	2.3 %
FKIK	8	9.2 %
FPSI	2	2.3 %
FTIK	2	2.3 %
SPMI	1	1.1 %
Tata Usaha	1	1.1 %
Tendik	1	1.1 %
UNIT ADMISI	9	10.3 %
UNIT BANGUNAN DAN K3	13	14.9 %
UNIT KERJA	3	3.4 %
UNIT KERJA SAMA DAN KEMITRAAN	3	3.4 %
UNIT KEUANGAN	4	4.6 %
UNIT LPPM	1	1.1 %
UNIT PEMASARAN DAN HUMAN	6	6.9 %
UNIT PENGEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI	6	6.9 %
UNIT PERPUSTAKAAN	7	8.0 %
UNIT REKTORAT UKRIDA	14	16.1 %
Unit Bangunan dan K3	1	1.1 %

Program Studi	Frekuensi	%Total
-	67	77.0 %
FEB	4	4.6 %
FISH	2	2.3 %
FKIK	10	11.5 %
FPSI	2	2.3 %
FTIK	2	2.3 %
Jabatan Struktural di Universitas	Frekuensi	%Total
Kepala Unit	17	19.5 %
Pembantu Umum	2	2.3 %
Penata Lab	2	2.3 %
Staff	63	72.4 %
Staff	2	2.3 %
Wakil Kepala Unit	1	1.1 %
Level	Frekuensi	%Total
1	12	13.8 %
2	16	18.4 %
3	38	43.7 %
4	21	24.1 %

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa frekuensi rentang usia responden terbesar adalah 31–40 tahun dengan rata-rata 39 tahun (SD= 10.7).

Table 2. Hasil Uji Validitas Skala Work Effort

Item-Rest Correlation Statistics			
Dimensi	Item	Item-Rest Correlation	Keterangan
Persistence	WE1	0.685	Valid
	WE2	0.737	Valid
	WE3	0.555	Valid
	WE4	0.817	Valid
Direction	WE5	0.652	Valid
	WE6	0.843	Valid
Intensity	WE7	0.749	Valid
	WE8	0.768	Valid
	WE9	0.793	Valid
	WE10	0.721	Valid

Tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas menggunakan *item-rest correlation*. Uji validitas yang dilakukan pada skala Work Effort memiliki koefisien lebih besar dari 0,555. Menurut Azwar (2019), koefisien validitas dapat dikatakan valid jika besarnya lebih dari 0,3. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total per dimensi yaitu *Persistence*, *Direction* dan *Intensity*. Semua item dapat dikatakan valid.

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Work Effort

Skala Work Effort	
Dimensi	Nilai Realibilitas (Cronbach's Alpha)
Persistence	0.806
Direction	0.880
Intensity	0.895

Pada Tabel 3, hasil pengujian realibilitas skala *Work Effort* disajikan. Uji realibilitas dilakukan menggunakan metode *internal consistency* dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Herlina (2019) menuliskan pengambilan Keputusan pengujian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu nilai *cronbach's alpha* <0.6 maka realibilitas buruk, 0.6 – 0.79, maka realibilitas diterima, dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.8 maka realibilitas baik. Berdasarkan kategori tersebut, hasil uji realibilitas skala *Work Effort* adalah baik (>0.8).

Berdasarkan hasil 87 partisipan yang diperoleh, peneliti melakukan kategorisasi *Work Effort* berdasarkan skor dari skala *Work Effort* menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi hasil pengukuran menjadi tiga kategori (Azwar, 2017):

Table 4. Hasil Kategorisasi Dimensi

Dimensi	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
<i>Persistence</i>	Rendah	$X < 6$	1	1,15%
	Sedang	$6 < X \leq 9$	29	33,33%
	Tinggi	$X > 9$	57	65,52%
Jumlah			87	100,00%
Dimensi	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
<i>Direction</i>	Rendah	$X < 6$	0	0%
	Sedang	$6 < X \leq 9$	23	26,44%
	Tinggi	$X > 9$	64	73,56%
Jumlah			87	100,00%
Dimensi	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
<i>Intensity</i>	Rendah	$X < 8$	0	0,00%
	Sedang	$8 < X \leq 12$	36	41,38%
	Tinggi	$X > 12$	51	58,62%
Jumlah			87	100,00%

Berdasarkan hasil pengolahan data kategorisasi dimensi (Tabel 4.), tingkat dimensi *Persistence* tenaga pendukung akademik Universitas Kristen Krida Wacana secara rata-rata dapat dikategorikan Tinggi dengan skor rata-rata 10.3. Data menunjukkan bahwa 65,52% tenaga pendukung akademik UKRIDA dikategorikan tinggi. Hal ini dimaknai bahwa tenaga pendukung akademik dapat secara gigih melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Tenaga pendukung akademik UKRIDA yang mendapatkan kategori tinggi juga menunjukkan bahwa mereka bukan hanya mencurahkan waktu yang lama dalam bekerja namun juga konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, tingkat *Persistence* 33,33% tenaga pendukung akademik UKRIDA dikategorikan sedang dan cenderung konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Terakhir, 1,15% tenaga pendukung akademik UKRIDA dikategorikan rendah tepatnya 1 dari 87 data. Hal ini menandakan bahwa masih ada satu dari 87 tendik yang tidak konsisten dalam melakukan pekerjaannya.

Dimensi *Persistence* juga dapat diukur secara spesifik menggunakan satuan waktu seperti yang dilakukan oleh Schmidgall & Woods (1996) kepada tenaga pendukung akademik di *Michigan State University* di Amerika Serikat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendukung akademik bekerja melebihi waktu standar bekerja di Amerika Serikat yaitu maksimal 40 jam per minggu (Schmidgall & Woods, 1996). Untuk mengukur dimensi *Persistence* secara lebih spesifik, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan alat ukur yang dapat menentukan dimensi *persistence* secara tinggi, sedang dan rendah berdasarkan standar waktu kerja yang ada. Saat ini, bentuk contoh *persistence* dari tenaga pendukung akademik UKRIDA dapat digambarkan dengan perilaku karyawan yang rela mengambil lembur atau waktu kerja tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipertanggung



jawabkan. Selain itu, tenaga pendukung akademik UKRIDA juga menunjukkan perilaku konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, tingkat dimensi *Direction* tenaga pendukung akademik UKRIDA berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 10,7. Data menunjukkan bahwa 73,56% tenaga pendukung akademik UKRIDA termasuk dalam kategori tinggi untuk dimensi *Direction*. *Work Effort Direction* yang tinggi menunjukkan adanya arah dan tujuan jelas yang dimiliki oleh tenaga pendukung akademik UKRIDA dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Upaya *Direction* yang tinggi juga menunjukkan bahwa tenaga pendukung akademik UKRIDA dapat menentukan langkah-langkah yang tepat dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan UKRIDA. Selain itu, 26,44% tenaga pendukung akademik UKRIDA berada dalam tingkat sedang untuk *Direction*.

Hasil penelitian yang didapat mengenai Dimensi *Direction* tenaga pendukung akademik UKRIDA berbeda dengan apa yang didapatkan dari penelitian sebelumnya oleh Katerberg dan Blau (1983). Katerberg dan Blau (1983) menyatakan bahwa *direction* ditentukan dari adanya penentuan tujuan, alokasi energi yang relevan dan tidak relevan dengan pekerjaan. Dimensi *Direction* diukur dengan *timespan* dalam bekerja dan berapa lama waktu yang dihabiskan dalam bekerja maupun kehidupan pribadi karyawan *real estate* (Katerberg & Blau, 1983). Menurut Iddekinge et al., (2023), yang membedakan dimensi *direction* dengan pengukuran upaya kerja yang lain adalah dimana karyawan dapat bekerja secara cermat dan bukan bekerja keras. Hal ini juga mencakup perilaku karyawan dalam menentukan rencana kerja setiap hari dan upaya karyawan dalam beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan (Iddekinge et al., 2023).

Terakhir, untuk dimensi *Intensity* tenaga pendukung akademik UKRIDA berada dalam tingkat Tinggi dengan skor rata-rata 13,5. Dari seluruh dimensi, tenaga pendukung akademik UKRIDA memiliki skor *Intensity* tertinggi (13,5), diikuti oleh *Direction* (10,7) lalu *Persistence* (10,3). 58,62% tenaga pendukung akademik UKRIDA berada dalam tingkat *Intensity* yang tinggi, 41,38% dalam tingkat *Intensity* sedang. Tingkat *Intensity* yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga pendukung akademik UKRIDA mencurahkan energi yang intens dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga pendukung akademik UKRIDA mau berupaya secara efektif dan intens dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tingkat *Intensity* sedang berarti 41,38% tenaga pendukung akademik UKRIDA mencurahkan energi yang cukup intens dalam melakukan pekerjaannya namun cenderung belum efektif.

Sebelumnya Dimensi intensitas diukur melalui teknik pengukuran empirik dengan memunculkan variabel *monitoring* dalam hubungan karyawan dan atasan dalam penelitian (Frey, 1993). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Frey pada tahun 1993 tersebut, *monitoring* mempengaruhi secara negative terhadap intensitas upaya karyawan dalam bekerja. Dengan adanya variabel *monitoring* dalam bekerja, karyawan mengembangkan perasaan "Ketidakpercayaan" yang akhirnya membuat upaya kerja karyawan menurun secara intensitas (Frey, 1993). Hasil penelitian terhadap dimensi *intensity* tenaga pendukung akademik UKRIDA sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Rapp et al, pada tahun 2008. Intensitas upaya karyawan *sales* dalam bekerja dapat ditunjukkan oleh berapa kali karyawan *sales* menelepon *customer-customer* yang berpotensi (Rapp, Agnihotri, & Forbes, 2008).

Tingginya ketiga dimensi menunjukkan adanya *job performance* atau takaran kerja yang secara efektif dapat tercapai. Hal ini juga dapat berpengaruh dari kuatnya motivasi intrinsik tenaga pendukung akademik UKRIDA yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan dan tujuan penyebaran pendidikan kristen yang kuat (Dysvik & Kuvaas, 2013). Namun, jika tinggi nya upaya tidak disertakan dengan apresiasi dan kepuasan yang terpenuhi dalam bekerja, tenaga pendukung akademik dapat mengalami *burnout* (Shanafelt et al., 2016). Untuk menghindari hal tersebut, pemberian apresiasi dan bentuk penghargaan perlu diberikan agar upaya yang diberikan oleh tenaga pendukung akademik bukan hanya menyejahterakan organisasi tetapi juga menyejahterakan individu di dalamnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Persistence*, *Direction*, *Intensity* dalam *Work Effort* di tenaga pendukung akademik UKRIDA tergolong tinggi. Sehingga jawaban dari pertanyaan penelitian sudah terjawab. *Persistence* yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendukung akademik UKRIDA dapat secara konsisten dan gigih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. *Direction* yang tinggi juga

menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendukung akademik UKRIDA dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditentukan, memiliki arah dan maksud yang jelas dalam melakukan tugasnya. Terakhir, Dimensi *Intensity* yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga pendukung akademik UKRIDA secara intens mencurahkan energi mereka kepada pekerjaan yang mereka lakukan.

## SARAN

Pada pembahasan hasil penelitian terhadap gambaran upaya *Persistence* atau persistensi tenaga pendukung akademik UKRIDA dalam bekerja masih ada pada tingkat 'rendah' sebanyak 1 partisipan. Walaupun hanya 1 dari 87 data yang ada pada kategori rendah, peneliti tetap mengharapkan adanya tindakan preventif dan pengembangan oleh unit Sumber Daya Manusia UKRIDA. Secara praktis, saran yang diberikan contohnya membuat suatu program, seminar, atau pelatihan untuk tenaga pendukung akademik yang masih sulit mengutamakan konsistensi upayanya dalam bekerja. Dengan terlaksananya penelitian ini, Lembaga perguruan tinggi UKRIDA ataupun Lembaga perguruan tinggi lain pun tersadarkan akan pentingnya mengetahui tipe atau gambaran upaya para tenaga pendukung akademik agar lembaga dapat membantu para tenaga pendukung akademik mencapai tujuan dengan upaya yang maksimal. Bagi tenaga pendukung akademik yang sudah memiliki dimensi *Persistence*, *Direction* dan *Intensity* yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan hal positif tersebut dan membantu tenaga pendukung akademik lainnya yang belum memiliki atau masuk ke dalam kategori tinggi *Work Effort*.

Secara teoritis, Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data secara lebih intens sehingga semua tenaga pendukung akademik dapat tergambarkan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil yang didapatkan, memang peneliti hanya mendapatkan secara gambaran mengenai *Work Effort*. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memfokuskan untuk setiap dimensi dengan alat ukur yang dapat mengukur lebih spesifik lagi. Di sisi lain, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggambarkan tenaga pendukung akademik UKRIDA secara keseluruhan penuh. Dari 167 jumlah populasi tenaga pendukung akademik UKRIDA, peneliti hanya dapat mengumpulkan 87 data dari 167 data. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data secara lebih intens sehingga semua tenaga pendukung akademik dapat tergambarkan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil yang didapatkan, memang peneliti hanya mendapatkan secara gambaran mengenai *Work Effort*. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memfokuskan untuk setiap dimensi dengan alat ukur yang dapat mengukur lebih spesifik lagi.

## REFERENSI

- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential Engagement of Self-Reactive Influences in Cognitive Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), 92-113. doi:[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(86)90028-2)
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T., & Dewitt, R. (1992). Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- De Cooman, R., Gieter, S. D., Pepermans, R., Jegers, M., & Acker, F. V. (2009). Development and Validation of the Work Effort Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(7), 266-273. doi:DOI:10.1027/1015-5759.25.4.266
- Darsada, I., & Sukaarnawa, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok, Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dewey, J. (1913). *Interest and Effort in Education*. Seattle, Washington: The Riverside Press.
- Dill, K. (2022, June 20). *School's Out for Summer and Many Teachers Are Calling It Quits*. From The Wall Street Journal: <https://www.wsj.com/articles/schools-out-for-summer-and-many-teachers-are-calling-it-quits-11655732689>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of Work Effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52, 412-430.
- Farhansyah, J. (2023, Februari 14). *Manpower Planning: Pengertian, Proses, dan Tujuan*. From insight talenta: <https://www.talenta.co/blog/proses-manpower-planning-dalam-dunia-hr/>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. doi:<https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>

- Forrester, N. (2023). Fed up and burnt out: 'quiet quitting' hits academia. *Nature*, 615, 751-753.
- Frey, B. (1993). Does Monitoring Increase Work Effort? The Rivalry with Trust and Loyalty. *Economic Inquiry*, XXXI, 663-670.
- Fuller, J., & Kerr, W. (2022, Maret 23). *The Great Resignation Didn't Start with The Pandemic*. From Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Harter, J. (2022, September 6). *Is Quiet Quitting Real?* From Gallup Workplace: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Heubeck, E. (2022, October 05). *Can Teachers 'Quiet Quit'?* . From EducationWeek: <https://www.edweek.org/teaching-learning/can-teachers-quiet-quit/2022/10>
- Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Aguinis, H., Lang, J. W., & Lievens, F. (2023). Work Effort: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 49(1), 125-157.
- Jana, P., & Nasution, N. (2021). Analisis Multidimensional Scaling Untuk Pemetaan Aplikasi Pembelajaran Daring. *Jurnal Statistika dan Matematika*, 3(1), 71-81.
- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 75-170.
- Katerberg, R., & Blau, G. J. (1983). An Examination of Level and Direction of Effort and Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 26(2), 249-257.
- Lee, D., Park, J., & Shin, Y. (2023). Where are the workers? from great resignation to quiet quitting. *National Bureau of Economic Research*. doi:DOI 10.3386/w30833
- Levinson, H. (1965). The Relationship between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390. doi:<https://doi.org/10.2307/2391032>
- Mccloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A Confirmatory Test of a Model of Performance Determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505.
- NARTGÜN, Ş., LIMONb, İ., & DİLEKÇİc, Ü. (2020). The Relationship between Sustainable Leadership and Perceived School Effectiveness: The Mediating Role of Work Effort. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 9(1), 141-154.
- Nutter, D., Bond, J., Coller, B., D'Allesandri, R., Gewertz, B., Nora, L., . . . Watson, R. (2000). Measuring Faculty Effort and Contributions in Medical Education. *Journal of The Association of American Medical Colleges*, 75(2), 200-207.
- Parsons, Donald O.; (1986). The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and The Nature of Contracts. *Handbook of Labor Economics*, 2, 789-848. doi:[https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)02004-7](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)02004-7)
- Rapp, A., Agnihotri, R., & Forbes, L. P. (2008). The Sales Force Technology-Performance Chain: The Role of Adaptive Selling and Effort. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 335-350.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 481-491.
- Schmidgall, R., & Woods, R. (1996). Work Effort of Hospitality Educators. *Journal of Hospitality Tourism Education*, 8(1), 9-14.
- Shanafelt, T., Mungo, M., Schmitgen, J., Storz, K., Reeves, D., Hayes, S., . . . Buskirk, S. (2016). Longitudinal Study Evaluating the Association between Physician Burnout and Changes in Professional Work Effort. *Mayo Foundation for Medical Education and Research*, 91(4), 422-431.
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 1885-1890.
- Urtasun, A., & Nunez, I. (2018). Healthy working days: The (positive) effect of work effort on occupational health from a human capital approach. *Social & Science Medicine*, 202, 79-88.
- Uyun, M., & Yoseanto, B. L. (2022). *Seri Buku Psikologi: Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The Survey Of Perceived Organizational Support: Which Measure Should We Use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 112-116.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022, August 31). *Quiet Quitting is About Bad Bosses, Not Bad Employees*. From Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>