

---

**PELATIHAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT  
UNTUK MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT  
PADA PEKERJA AGAMA**

**Oleh :**

**Raden Sungging Prabangkoro Aji,**

Magister Sains/ Psikologi / Universitas Surabaya

Email : [s154220001@student.ubaya.ac.id](mailto:s154220001@student.ubaya.ac.id)

**Michelle Elfreda Juangta**

Magister Sains/ Psikologi / Universitas Surabaya

Email : [s154220009@student.ubaya.ac.id](mailto:s154220009@student.ubaya.ac.id)

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 Nov - 2022*

*Accepted 25 Nov - 2022*

*Available Online*

*30 Nov – 2022*

**Abstract**

*From 2020 to 2022, it will be a very difficult year for the people of Indonesia because they have to face the Covid-19 pandemic. Many changes in people's behavior, which is usually called the new normal, have changed the way the Indonesian people survive in the midst of the Covid-19 pandemic. One of the community activities that have an impact is the way of worshipping the Indonesian people. The purpose of this training is to increase work engagement and psychological empowerment of religious workers. The training method consists of lecturing, games, audio visual, paper and pencil. The results of this training show that the training participants are able to understand the function of psychological empowerment to increase work engagement. In addition, psychological empowerment has a high correlation with work engagement.*

**Keyword :**

*work engagement,  
psychological empowerment,  
training*

---

**1. PENDAHULUAN**

Pada tahun 2020 hingga tahun 2022, merupakan tahun yang sangat berat bagi masyarakat Indonesia karena harus menghadapi pandemic Covid-19. Banyak perubahan perilaku masyarakat yang biasa disebut new normal, menjadikan cara masyarakat Indonesia bertahan di tengah pandemic Covid19. Salah satu kegiatan masyarakat yang berdampak adalah cara beribadah masyarakat Indonesia. Lebih spesifik lagi, kegiatan ibadah pada gereja Gereja Kristen Injili Nusantara (GKIN) Sedati terpaksa mengalami perombakan pada tata cara ibadah. Awal mula Pandemi, GKIN Sedati melaksanakan tata cara ibadah dengan metode online. Ketika keadaan kembali normal, tatanan ibadah-pun dikembalikan metode offline, namun di sana terjadi kesulitan karena ada banyak perubahan dan muncul. Dalam memahami permasalahan pada GKIN Sedati, peneliti melakukan wawancara awal guna

menyusun Training Needs Analysis kepada beberapa pelayan gereja. Peneliti menggunakan teknik interview dan observasi pada pelayan gereja ketika proses ibadah berlangsung. Pelayan gereja yang diamati oleh peneliti meliputi pelayan gereja di level pengurus ibadah. Data yang diperoleh dari hasil interview dan observasi adalah rasa keterikatan dalam melayani pada pelayan semakin menurun

**2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

**KETERIKATAN KERJA**

Kahn (1990) merupakan peneliti pertama yang mengemukakan perihal Keterikatan Kerja. Keterikatan Kerja berdasarkan pengertian dari Kahn, merupakan aspek yang memberikan motivasi, yang mudah ditularkan dan dibawa ke lingkungan kerja. Sedangkan Keterikatan Kerja berdasarkan pengertian dari Schaufeli dan Bakker (2010), merupakan kondisi mental positif

dan memuaskan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Vigor mengacu pada tingkat aktivasi energi dan ketangguhan mental yang tinggi saat bekerja, kesiapan untuk berusaha dalam pekerjaan seseorang, dan tekad dalam menghadapi tantangan; dedikasi mengacu pada rasa penting, menjadi sangat sibuk, minat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; akhirnya, absorpsinya adalah digambarkan sebagai sepenuhnya terkonsentrasi dan puas tenggelam dalam pekerjaan seseorang. Keterikatan Kerja dinyatakan sebagai aspek yang memberikan motivasi karena merupakan motivational construct. Selain itu, Keterikatan Kerja juga dinyatakan sebagai sikap positif pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya (Robinson, Perryman, dan Hayday, 2004). Pegawai akan memiliki level energi dan tingkat antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya, jika dirinya terikat dengan pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

#### **Aspek-aspek Keterikatan Kerja**

Tiga dimensi dalam Keterikatan Kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2002) :

##### 1. Vigor

Diartikan mengarah kepada perasaan yang meluap-luap disertai banyak energi untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

##### 2. Dedication

Diartikan mengarah kepada keterlibatan di pekerjaannya disertai tingkat antusias yang tinggi dan pemahaman akan makna pekerjaannya.

##### 3. Absorption

Diartikan sebagai konsentrasi penuh terhadap sebuah pekerjaan, bahkan terasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan, dan waktu terasa berjalan begitu cepat.

### **PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT**

Spreitzer (1995) menjelaskan bahwa psychological empowerment adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi, yaitu meaning, competence, self determination, dan impact . Keempat kognisi ini secara bersama-sama merupakan bentuk cerminan ketika seorang individu ingin dan merasa mampu mengontrol kinerjanya di pekerjaan.

Conger & Kanungo (1998, disitat dalam Stander & Rothmann, 2009), Konsep mengenai psychology empowerment atau pemberdayaan psikologis adalah proses meningkatnya motivasi internal suatu individu, yang ditandai dengan terpenuhinya empat aspek kognisi menurut Spreitzer.

### **Dimensi-dimensi Psychological Empowerment**

Menurut Spreitzer (2010) aspek dalam psychological empowerment terbagi menjadi 4, yaitu:

#### 1. Meaning

Adanya keselarasan antara pekerjaan dengan keyakinan diri sendiri, nilai, dan standar pekerjaan individu

#### 2. Competence

Keyakinan seseorang untuk mampu melakukan suatu pekerjaan

#### 3. Impact

Keyakinan seseorang bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat membawa dampak pada organisasi

#### 4. Self-Determination

Persepsi seseorang dalam berperilaku ketika menghadapi pekerjaannya

## **3. METODE PENELITIAN**

### **METODE-METODE PELATIHAN**

Peneliti menggunakan beberapa metode pelatihan dalam training yang dibuat, berikut adalah beberapa metode tersebut :

#### Lecturing

Pelatihan dimana pelatih menyampaikan berbagai macam informasi atau mengajarkan pengetahuan kepada peserta

training. Dalam lecturing ini, peserta diberikan modul peserta.

**Games**

Pelatihan dimana pelatih menggunakan permainan-permainan dalam menjelaskan suatu teori atau materi.

**Audio Video**

Peserta akan diminta untuk menonton cuplikan video yang terkait materi pelatihan dan diminta untuk melakukan refleksi yang ada didalamnya

**Paper and Pencil**

Aktivitas yang mengharuskan peserta menulis dan mengerjakan worksheet tertentu

**PESERTA PELATIHAN**

Peserta pelatihan adalah pekerja dan pelayan gereja aktif Gereja Kristen Injili Sedati. Jumlah peserta pelatihan adalah 22 orang. Pendidikan minimal dari karyawan adalah SMA/SMK.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh melalui pengisian lembar pre-test dan post-test diolah menggunakan IBM SPSS 26.0. Berdasarkan pengolahan data tersebut, diperoleh skor Psychology Empowerment dan Keterikatan Kerja pada diri peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Pada beberapa hari sebelum kegiatan pelatihan, peserta diberi lembar pre-test kuesioner work engagement dan psychological empowerment. Pada akhir kegiatan pelatihan, peserta diberi lembar post-test yang mengukur hal yang sama seperti pada lembar pre-test. Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui perubahan pada diri peserta setelah diadakan pelatihan. Norma yang digunakan dalam evaluasi ini adalah norma ideal. Skor yang diperoleh peserta akan dibandingkan dengan skor ideal pada umumnya. Pada skor work engagement, dibuat lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada skor psychological empowerment juga dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

**A. Hasil Perbandingan Skor Keterikatan Kerja**

Mean ideal dari skor work engagement peserta adalah 51,00 dengan SD 11,33.

Diperoleh norma ideal dari skor pengetahuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Norma ideal DV (Work engagement)

Nilai	Kategori
$\geq 71,40$	Sangat Tinggi
$57,80 \leq x < 71,40$	Tinggi
$44,20 \leq x < 57,80$	Cukup
$30,60 \leq x < 44,20$	Rendah
$X < 30,60$	Sangat Rendah

Kategori norma skor work engagement peserta sebelum dan sesudah pelatihan dibuat berdasarkan norma di atas. Berikut adalah hasil perubahan pengetahuan pada peserta sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan

sebanyak 16 orang tingkat pengetahuan mengenai WE meningkat, sedangkan hanya 1 orang saja yang pengetahuannya tetap. Peneliti juga menghitung rata-rata skor sebelum dan sesudah pelatihan sebagai berikut

Tabel 4.8 Perbandingan Mean WE

	Pretest	Posttest
<b>Mean</b>	39	58

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil mean skor WE sebelum pelatihan sebesar 39 dan sesudah pelatihan sebesar 58. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan we pada peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

**Hasil Perbandingan Skor Psychological Empowerment**

Mean ideal dari skor Psychological Empowerment peserta adalah 36,00 dengan SD 8,00. Diperoleh norma ideal dari skor pengetahuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Norma ideal IV (Psychological empowerment)

Nilai	Kategori
$\geq 50,40$	Sangat Tinggi
$40,80 \leq x < 50,40$	Tinggi
$31,20 \leq x < 40,80$	Cukup
$21,60 \leq x < 31,20$	Rendah
$X < 21,60$	Sangat Rendah

Kategori norma skor psychological empowerment peserta sebelum dan sesudah pelatihan dibuat berdasarkan norma di atas

sebanyak 16 orang tingkat pengetahuan mengenai psychological empowerment meningkat, sedangkan hanya 1 orang saja yang pengetahuannya tetap. Peneliti juga menghitung rata-rata skor sebelum dan sesudah pelatihan sebagai berikut

	Pretest	Posttest
Mean	31	47

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil mean skor PE sebelum pelatihan sebesar 31 dan sesudah pelatihan sebesar 47. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan we pada peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

#### Uji Normalitas DV (*Work engagement*)

Berdasarkan data perubahan pengetahuan peserta pelatihan, akan dilakukan uji beda untuk melihat signifikansi perubahan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan pada *work engagement* peserta training. Uji normalitas terlebih dahulu dilakukan untuk melihat sebaran data yang diperoleh.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pretestWE	.212	17	.041	.860	17	.015
posttestWE	.244	17	.008	.838	17	.007

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dari Pretest dan Posttest Work

engagement. Uji normalitas menggunakan hasil Shapiro-Wilk karena jumlah subjek kurang dari 50 orang. Pada table, hasil nilai Sig dari Pretest dan Posttest Work engagement adalah 0,015 dan 0,007. Jika nilai lebih dari 0,05 maka dapat disebut sebaran data normal, namun terdapat perbedaan nilai dari pretest dan posttest, sehingga dapat disimpulkan data sebaran tidak normal dan analisis beda menggunakan non-parametrik.

#### Uji Beda DV (*Work engagement*)

Analisis uji beda terhadap data skor pengetahuan dilakukan dengan uji Non-parametrik. Hasil yang diperoleh sebagai berikut

	postwe - prewe
Z	-3.628 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Tabel diatas menunjukkan signifikansi 2-tailed sebesar 0,000. Hasil tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan skor pre-test dan post-test pengetahuan DV work engagement. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan pengetahuan pada peserta pelatihan.

#### Uji Normalitas IV (*Psychological Empowerment*)

Berdasarkan data perubahan pengetahuan peserta pelatihan, akan dilakukan uji beda untuk melihat signifikansi perubahan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan pada psychological empowerment peserta training. Uji normalitas terlebih dahulu dilakukan untuk melihat sebaran data yang diperoleh.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
prepe	.108	17	.200 <sup>*</sup>	.970	17	.816
postpe	.154	17	.200 <sup>*</sup>	.935	17	.264

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dari Pretest dan Postest Psychological empowerment. Uji normalitas menggunakan hasil Shapiro-Wilk karena jumlah subjek kurang dari 50 orang. Pada table, hasil nilai Sig dari Pretest dan Postest adalah 0,816 dan 0,264. Jika nilai lebih dari 0,05 maka dapat disebut sebaran data normal, karena kedua nilai Sig lebih dari 0,05 maka data sebaran normal dan akan dianalisis parametrik

#### Uji Beda IV (*Psychological empowerment*)

Analisis uji beda terhadap data skor pengetahuan dilakukan dengan uji parametrik. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

t	df	Sig. (2-tailed)
-11.624	16	.000

Tabel diatas menunjukkan sig 2-tailed sebesar 0,000. Hasil tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan skor pre-test dan post-test pengetahuan DV *psychological empowerment*. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan pengetahuan pada peserta pelatihan.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil TNA yang telah dilakukan ditemukan bahwa terdapat permasalahan pada work engagement di pekerja gereja GKIN Sedati. Adanya permasalahan pada work engagement mengakibatkan menurunnya kinerja ketika pelayanan gereja. Dengan dasar ini, peneliti mengadakan pelatihan untuk meningkatkan work engagement pekerja gereja, yang berfokus pada psychological empowerment pekerja gereja. Pelatihan ini memiliki judul “Kerja Buat Tuhan Selalu Manise”, yang mengisyaratkan bahwa ketika bekerja perlu adanya penghayatan dalam diri, bahwa kerja memiliki dampak yang baik. Pemilihan materi psychological empowerment, karena peneliti menemukan beberapa bukti bahwa psychological empowerment memiliki korelasi yang bagus dengan work engagement. Artinya, ketika

psychological empowerment meningkat, maka work engagement akan meningkat pula. Pada pelatihan ini, tiap sesi dibagi berdasarkan aspek-aspek dari psychological empowerment, yaitu meaning, competence, impact, dan self determination, serta pemahaman work engagement. Hasil dari pelatihan ini, peneliti menemukan adanya perbedaan skor dari pretest work engagement dan psychological empowerment dan posttest. Pada pretest ditemukan bahwa peserta training belum paham mengenai topik work engagement dan psychological empowerment. Sedangkan pada hasil posttest, peneliti menemukan adanya proses belajar, karena nilai posttest peserta training meningkat dari 39 menjadi 58 (work engagement), dan 31 menjadi 47 (psychological empowerment).

#### KELEMAHAN DAN KELEBIHAN

Kelebihan dari Pelatihan ini :

- Aktivitas yang diberikan dapat membuat semua peserta terlibat, tidak hanya segelintir orang saja yang terlibat
- Metode penyampaian yang diberikan beragam, tidak hanya berfokus pada lecturing
- Metode lecturing yang disampaikan dapat dipahami untuk trainee yang belum memiliki pengalaman kerja
- Materi dan workbook yang diberikan sifatnya bisa diaplikasikan dimanapun sehingga bisa digunakan lagi oleh peserta

Kelemahan Pelatihan ini :

- Waktu training lama
- Waktu tidak sesuai dengan rundown
- Trainer kewalahan dalam proses dokumentasi
- Trainer tidak menggunakan MIC atau penguat suara selama proses training

#### 6. REFERENSI

- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242
- Brief, A., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of occupational work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization of *Applied Psychology*, 74, 580-590

- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Hurlock, E.B. (1980). Psikologi perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.
- Joo, B. K. (Brian), & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: The moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441.
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Santrock, JW. (2008). Life span development: perkembangan masa hidup (2nd ed). (J. Damanik & A. Chusairi, Pengalih bahasa). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, Wilmar. 2013. What Is Engagement?. London: Routledge
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442-1465).