

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis semakin hari bertambah ketat dan perusahaan pun tidak bisa menghindari hal tersebut. Ditengah persaingan yang ketat ini memungkinkan adanya pendatang baru yang masuk sehingga memaksa perusahaan harus mencari cara dan taktik yang sesuai dengan perkembangan agar mampu bertahan dan bersaing di lingkungan bisnis. Perlu diingat bahwa adanya peluang yang besar juga memiliki arti bahwa persaingan akan menjadi ketat. Para pemilik usaha harus bisa mengelola perusahaannya sebaik mungkin. Mengelola perusahaan dengan baik bisa dimulai dengan melakukan pengelolaan SDM. SDM berkualitas yang dimiliki untuk menyokong keberjalanan kegiatan operasional perusahaan. SDM menjadi penting bagi perusahaan karena mereka lah yang menjalankan perusahaan. Bahkan sejumlah ahli seperti Sunyoto (2015) mengatakan bahwa SDM adalah modal penting atau aspek krusial dalam perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif akan dapat melahirkan SDM yang berkualitas dan membuat perusahaan mampu bersaing secara kompetitif.

Disamping harus melakukan pengelolaan SDM yang dimiliki sebaik mungkin, perilaku organisasi juga menjadi aspek yang penting dalam mengelola sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena perilaku organisasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta pengembangan organisasi itu sendiri. Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan implementasi kognitif tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Pada

dasarnya organisasi terdiri dari banyak individu yang memiliki perilaku yang berbeda-beda sehingga mengatur perilaku organisasi dengan baik dapat berdampak baik pada hubungan antara karyawan dan juga dapat menciptakan sistem organisasi yang efektif. Namun sebaliknya, pengelolaan perilaku organisasi yang buruk akan berdampak pada munculnya berbagai konflik dalam organisasi yang menyangkut kinerja karyawan utamanya.

Banyak penelitian yang sudah membahas mengenai perilaku organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah penelitian oleh Dwiprakasa et al., (2019). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa perilaku organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku organisasi ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang tercermin dari tindak-tanduk dan kelakuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2017). Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ini merupakan bagian dan menjadi salah satu aspek dari perilaku organisasi. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena kesuksesan perusahaan juga tergantung pada kinerja. Apabila karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif maka dapat membantu mereka dalam meningkatkan hasil yang positif dalam pertumbuhan dan kesinambungan operasional perusahaan. Namun sebaliknya, jika kinerja mereka tidak memuaskan atau buruk maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, dimana hal ini harus dihindari oleh

perusahaan karena akan berpotensi mendatangkan kerugian dalam berbagai bentuk bagi perusahaan.

Kinerja menjadi sebuah masalah utama didalam perusahaan ketika didapati kinerja tersebut pada tingkat yang rendah. Kinerja yang rendah harus segera diatasi dan ditindaklanjuti karena jika tidak akan mendatangkan banyak dampak negatif baik untuk individu, tim, maupun organisasi atau perusahaan dimana individu itu berada. Kinerja karyawan yang rendah akan dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan (Robbins, S.P., dan Judge, 2013) serta dapat menyebabkan munculnya biaya-biaya yang tidak perlu dan kerugian lain utamanya dalam bentuk hilangnya pelanggan, hilangnya reputasi perusahaan, biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, dan lain-lain (Armstrong, 2016). Oleh karena itu organisasi atau perusahaan penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara teratur.

Beberapa temuan dari studi empiris mengungkapkan bahwa terdapat beberapa determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk efikasi diri atau *self-efficacy* dan keterikatan kerja atau *work engagement*. Campbell, N, K., and Hackett (1986) menyatakan bahwa derajat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah tugas sangat dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri individu dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Keberhasilan dalam penyelesaian tugas ini sama kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Seseorang cenderung akan memiliki kinerja yang baik jika dibarengi dengan perasaan kompeten atau cakap untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka atau meraih tujuan (Dewi & Dewi, 2015). Hal ini sejalan dengan konsep efikasi diri

atau *self-efficacy* yang merupakan pandangan seseorang yang menganggap bahwa mereka bisa atau mampu melakukan sesuatu hal yang cukup penting atau berdampak untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan adanya keyakinan tersebut juga dapat meningkatkan semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Secara umum, efikasi diri dapat didefinisikan sebagai perasaan percaya dalam diri individu bahwa ia yakin dapat menjalankan suatu tugas pekerjaan dengan baik (Greenberg, 2008). *Self-efficacy* ini akan menentukan bagaimana seseorang akan menangkap sebuah perasaan, berfikir, memotivasi diri, berperilaku, memilih alternatif pilihannya sendiri dalam mencapai tujuannya. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi membuat dirinya menjadi individu yang kreatif dan inovatif serta mereka dapat meningkatkan kualitas dirinya untuk dapat mengejar setiap kesempatan yang ada dalam kondisi persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif ini (Gibbs, 2009). Sebaliknya, apabila individu atau karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan mereka tidak memiliki motivasi yang tinggi dan merasa kurang percaya diri didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Mereka cenderung akan merasa cemas dan takut tidak bisa menyelesaikan tugas yang dirasanya sulit ataupun tugas yang baru bagi mereka. Maka dari itu efikasi diri dapat pula menghambat kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi lain dilakukan oleh Ambarita et al., (2022) dengan lokasi penelitian pada PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian oleh Arifin et al., (2021) memberikan hasil yang sebaliknya, bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mampu membuat mereka memiliki keyakinan diri yang tinggi juga akan cenderung lebih *engage* atau terikat dengan pekerjaan mereka dan lebih banyak menunjukkan ekspresi emosi positif daripada emosi negatif (Salanova, M., Llorens, S. and Schaufeli, 2011 dalam Chan et al., 2020). Keterikatan pekerjaan atau *work engagement* adalah sebuah konsep motivasi, dimana karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan merasa terdorong untuk berjuang lebih dalam menghadapi tantangan kerja (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan ini akan mendorong para karyawan untuk senantiasa berkomitmen pada pencapaian tujuan secara antusias dengan mengerahkan seluruh energi yang dimiliki untuk tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan begitu para karyawan akan maksimal dalam melakukan pekerjaan karena merasa terikat dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya serta berkontribusi pada kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan. Menurut studi empiris oleh Hendrik et al., (2021) pada RRI Kupang menemukan *work engagement* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ali, Mumtaz and Munir, Muhammad and Ali, (2021) menemukan pengaruh positif antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

*Work engagement* ini dapat memprediksi hasil kerja karyawan, keberhasilan organisasi, dan juga kinerja (Saks, 2006). *Work engagement* menumbuhkan perasaan bahwa karyawan berperan penting dalam perusahaannya. Karyawan mengerahkan seluruh daya yang dimiliki untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini memiliki arti para karyawan bekerja dengan senang hati, tanpa adanya paksaan, yang membuat mereka juga nantinya puas akan hasil kerjanya. Pada

akhirnya karyawan yang memiliki keyakinan atau *self-efficacy* yang tinggi dalam dirinya maka cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan diri atau *self-efficacy* yang rendah maka karyawan tersebut cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih rendah juga. Hal ini sejalan dengan studi oleh Febrianti et al., (2022) yang menghasilkan temuan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).

PT Pura Barutama berada dibawah naungan Pura Group yang merupakan perusahaan besar di Kudus yang bergerak dalam berbagai bidang bisnis, diantaranya bergerak dalam bidang mesin peranian sektoral, tepatnya di Unit Engineering yang terletak di Kota Kudus, Jawa Tengah. Didalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, tentunya PT Pura Barutama Unit Engineering senantiasa melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Terhitung sejak adanya pandemi COVID-19, PT Pura Barutama Unit Engineering mengalami tantangan dan kesulitan untuk mengupayakan peningkatan kinerja perusahaan untuk dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Hal ini mengakibatkan perusahaan perlu mencari strategi dan meningkatkan dukungan terhadap SDM yang dimilikinya agar perusahaan tetap dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya ditengah kondisi yang tidak pasti seperti pandemi atau kondisi lain yang sewaktu-waktu dapat terjadi di perusahaan. Mengambil karyawan bagian produksi sebagai subyek penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi terkait adanya relevansi antara *self-efficacy*, *work engagement*, dan juga kinerja. Karyawan bagian produksi ini

sering kali menjadi garis terdepan dalam proses operasional perusahaan, dimana keyakinan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dapat berdampak pada keterlibatan mereka dalam pekerjaannya.

**Tabel 1. 1** Data Penurunan Penjualan dan Pembelian Ulang pada PT Pura Barutama Unit Engineering Periode 2018 - 2022

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan Tahunan (unit)</b>	<b>Total Penjualan (unit)</b>	<b>Total Pembelian Ulang (unit)</b>	<b>Selisih Penjualan dan Pembelian Ulang</b>
2018	2.712	3.600	1.450	2.150
2019	2.712	2.250	900	1.350
2020	2.712	850	300	550
2021	2.712	300	100	200
2022	2.712	800	300	500

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa PT Pura Barutama cenderung mengalami penurunan penjualan secara signifikan dari tahun ke tahun. PT Pura Barutama Unit Engineering memiliki target tahunan untuk melakukan penjualan sebanyak 2.712 unit produknya. Total penjualan sendiri merupakan jumlah produk yang terjual pada periode tersebut, sedangkan total pembelian ulang merupakan jumlah produk yang dibeli kembali oleh pelanggan pada periode tersebut. Terhitung mulai tahun 2019, PT Pura Barutama Unit Engineering tidak mampu memenuhi targetnya, bahkan dikatakan sangat jauh dibawah target sejak 2020 akibat dari adanya pandemi COVID-19. Perasaan tidak mampu melakukan pekerjaan karena sudah memiliki *mindset* bahwa pekerjaan itu sulit pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering khususnya karyawan-karyawan baru akan membuat mereka ragu-ragu didalam melaksanakan pekerjaan. Jika mereka ragu-ragu hal ini akan menyita banyak waktu atau tidak efisiensi waktu dan memungkinkan akan membuat kinerja menurun.

Selain itu keterikatan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering dapat dilihat dari absensi dari karyawan tersebut. Karyawan yang merasa terikat, dimana dia akan berkontribusi aktif didalam pekerjaannya akan memiliki sikap rajin dalam bekerja.

**Tabel 1. 2** Rekap Kasus Absensi Tahunan PT Pura Barutama Unit Engineering Periode Agustus-Oktober 2023 Karyawa Bagian Produksi

<b>Kriteria Absensi</b>	<b>Agustus</b>	<b>September</b>	<b>Oktober</b>
CT (Cuti)	11	9	31
S1 (Sakit tanpa surat dokter)	26	29	47
P1 (Izin pribadi)	11	14	15
DS (Dispensasi / keluar kantor saat jam kerja)	4	7	3
DL (Dinas luar kota)	10	8	23
Terlambat	136	153	161

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Menurut Tabel 1.2, terjadi kenaikan kasus absensi karyawan yang mana hal ini menunjukkan bahwa adanya keterikatan kerja yang rendah dimana keterikatan kerja yang rendah ini menimbulkan perasaan kurang berkomitmen terhadap pekerjaan. Para karyawan tidak memiliki koneksi emosional dengan pekerjaan mereka, dengan kata lain mereka menjalankan tugas apa adanya saja dan kurang termotivasi untuk memenuhi kewajiban kerja. Hal ini lah yang bisa menyebabkan perilaku seperti mangkir, terlambat, bermain atau mengobrol pada jam kerja diluar urusan pekerjaan atau kurang serius didalam menjalankan pekerjaan.

Mengingat PT Pura Barutama Unit Engineering memproduksi mesin, maka tingkat kerusakan saat produksi mesin dapat juga menggambarkan kinerja mereka. Tingkat kerusakan mesin menunjukkan adanya efikasi diri yang rendah pada karyawan yang bisa disebabkan oleh kurangnya pengalaman, kurangnya



kompetensi, maupun keterbatasan faktor lain yang dapat menyebabkan kerusakan mesin tersebut.

**Tabel 1. 3** Data Jumlah Kerusakan Mesin PT Pura Barutama Unit Engineering

Jenis Mesin	Jumlah Kerusakan Tahun 2022	Jumlah Kerusakan Tahun 2023
Borring 1	2	3
Borring 2	7	5
Bubut Besar	11	13
CNC Milling	17	24
Milling 1	9	10
Roll Besar	1	4
Laser 1	1	2
Laser 2	1	1
Gerinda	2	1
Band Saw	4	8
Sekrap	3	4
Spray Coat	6	5
Hobbing	2	3
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>83</b>

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2024)

Berdasarkan tabel 1.3, terjadi kenaikan jumlah kerusakan mesin. PT Pura Barutama Unit Engineering mengalami kenaikan jumlah kerusakan mesin. Kerusakan mesin ini disajikan untuk melacak kemungkinan kerusakan dari bulan per bulan untuk mengidentifikasi perencanaan pemeliharaan preventif. Memperhatikan mesin mana yang memiliki tingkar kerusakan yang tinggi untuk meminimalkan downtime dan biaya perbaikan mesin.

Adanya *turnover* karyawan dengan alasan mencari pengalaman baru saja kemudian ketika dirasa sudah cukup mendapat pengetahuan dan pengalaman mereka akan mengundurkan diri dari perusahaan menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang kurang terikat dengan pekerjaan mereka. Keluar masuknya karyawan dalam perusahaan dalam tingkat yang tinggi dapat mengganggu keberlanjutan dan stabilitas perusahaan.

**Tabel 1. 4** Data Turnover Karyawan Bagian Produksi PT Pura Barutama Unit Engineering Periode 2022-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Sebelumnya	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir Karyawan
2022	80	13	19	86
2023	86	20	15	<b>81</b>

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2024)

Oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Melalui *Work Engagement* (Studi pada Karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering) untuk mengetahui adanya pengaruh *work engagement* didalam memediasi hubungan *self-efficacy* dengan kinerja.

## 1.2. Rumusan Masalah

Persoalan atau permasalahan merupakan sebuah ketimpangan atau *gap* antara ekspektasi dengan realita yang ada (Sugiyono, 2015). Semua perusahaan tentu menginginkan perusahaannya dapat meraih tujuan dan target yang sudah ditetapkan. Tetapi karena banyak factor, seringkali tujuan tersebut tidak dapat tercapai. Dalam hal ini, karyawan memegang peran krusial dalam kinerja perusahaan. Karyawan tersebut harus dikelola untuk bisa menghasilkan kinerja yang maksimal yang mana juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai faktor dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan mereka.

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *self-efficacy*. Karyawan perlu memiliki kesadaran akan pentingnya *self-efficacy* dalam meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mereka juga harus memahami seberapa jauh keahlian mereka dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal secara efektif dan

efisien. Selanjutnya karyawan harus memiliki perasaan terikat dengan pekerjaannya, sehingga dengan begitu mereka akan menjadi loyal terhadap perusahaan, dan berkomitmen untuk mengerahkan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Akan tetapi pada kenyataannya, walaupun telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT Pura Barutama Unit Engineering masih mendapati adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang ada. Fenomena ini mendorong untuk dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan uraian sebelumnya, dirumuskan pokok permasalahan antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi?
2. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi?
3. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi?
4. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi.

3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Harapannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan keilmuan administrasi bisnis khususnya terkait perilaku organisasi, dapat menambah ilmu pengetahuan tentang *self-efficacy*, *work engagement* dan juga kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Manajerial**

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan alternatif solusi untuk mengatasi persoalan yang sedang hadapi oleh PT Pura Barutama Unit Engineering, ataupun sebagai masukan dan tambahan informasi untuk PT Pura Barutama Unit Engineering yang dapat diperhitungkan untuk mengevaluasi operasionalnya dan memperbarui kebijakannya dengan memperhatikan hasil penelitian ini.

##### **3. Manfaat Sosial**

Temuan dari penelitian ini harapannya dapat berkontribusi dan menyumbang pemikiran bagi penelitian serupa dengan topik sama. Informasi yang ada dapat bermanfaat dan digunakan oleh masyarakat luas yang ingin mendalami topik perilaku organisasi terutama dalam konteks kinerja karyawan yang didalamnya termasuk *self-efficacy* dan *work engagement*.

## **1.5. Kerangka Teori**

### **1.5.1. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**

Perilaku organisasi merupakan pelaksanaan dalam bidang wawasan dan pengetahuan terkait bagaimana cara orang berbuat di lingkungan perusahaan (Mulyadi, 2015). Sedangkan Robbins, S.P., dan Judge (2013) berpendapat bahwa perilaku organisasi ialah bidang studi yang melakukan penyelidikan terhadap sebab dan akibat yang dialami individu maupun kelompok terhadap perilakunya dalam organisasi, yang bertujuan sebagai penerapan pengetahuan tersebut guna memaksimalkan kinerja dan efektivitas perusahaan tersebut.

Perilaku organisasi atau *organizational behavior* mencoba untuk memahami bagaimana orang-orang yang ada didalam sebuah organisasi bertindak, dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara memahami dan mengelola dinamika internalnya. Memahami dan mengelola perilaku organisasi penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami bagaimana mereka dapat melakukan pengelolaan SDM mereka untuk meraih target yang sudah ditetapkan. Didalam perilaku organisasi termasuk bagaimana mengelola kinerja, efikasi diri, keterikatan kerja, dan lain sebagainya.

### **1.5.2. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja sebagai pencapaian target yang diukur dengan kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Tingkat keberhasilan seseorang diukur dengan cara dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan (Rivai, 2015 dalam Mokoagow et al., 2020)

Kaswan (2017) menyebutkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan cerminan dari perilaku karyawan di tempat kerjanya sebagai bentuk penerapan pengetahuan dan keterampilan yang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Pendapat lain oleh Robbins, S.P., dan Judge (2013) mengatakan kinerja yakni hasil yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kriteria dan standar tertentu yang berlaku. Jadi, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berhasil dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang diukur dengan suatu kriteria tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely (1997), antara lain adalah :

##### 1) Factor Individu

Factor individu mencakup beberapa karakteristik yang dimiliki oleh seseorang termasuk didalamnya adalah keahlian, kompetensi, lingkungan keluarga, rekam jejak karir, status sosial, dan kependudukan individu tersebut.

##### 2) Factor Psikologis

Psikologis individu mencakup perspektif, posisi, kepribadian, inspirasi, suasana kerja, dan lain-lain. Didalam factor psikologis, efikasi diri dapat dimasukkan kedalam aspeknya karena masih berhubungan dengan sikap, kepribadian, motivasi, dan lain sebagainya.

### 3) Factor Organisasional

Faktor organisasional ini meliputi unsur dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja seperti struktur organisasi, pembagian pekerjaan, gaya kepemimpinan dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

#### **c. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan**

Robbins, S.P., dan Judge (2013) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

##### 1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana mutu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yakni meliputi tiga hal. Yang pertama ketepatan, artinya karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat yakni terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi mereka bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan, tidak keluar dari jalur yang telah diarahkan sebelumnya. Yang kedua adalah kelengkapan, adalah kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Setiap detail tugas yang ada dilaksanakan dengan baik sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan. Yang ketiga adalah kerapian, yakni kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kualitas kerja ini mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) dari karyawan itu sendiri.

Terdapat tiga hal yang dapat menggambarkan sejauh mana kualitas kerja atau mutu karyawan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Yang pertama adalah ketepatan kerja, dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaan secara tepat berdasarkan perencanaan yang sudah disusun. Jadi mereka bekerja sejalan dengan

tujuan perusahaan, tidak keluar dari jalur yang telah diarahkan sebelumnya. Yang kedua adalah kelengkapan kerja mencakup ketelitian dan kelengkapan dalam pelaksanaan tugas dimana setiap detail dari tugas tersebut harus terpenuhi sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan nantinya. Yang ketiga adalah kerapian kerja, dimana karyawan harus rapi dan terstruktur dalam melaksanakan tugas. Jadi indikator kualitas ini mengacu kepada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) dari karyawan itu sendiri.

#### 2) Kuantitas (*Quantity*)

Indikator kuantitas mengacu pada berbagai satuan ukuran yang kaitannya dengan jumlah output, umumnya diuraikan dengan angka atau dalam istilah unit yang dihasilkan oleh karyawan dalam satu periode tertentu. Hal ini terkait juga dengan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menggunakan waktu semaksimal mungkin untuk menghasilkan jumlah yang sebanyak mungkin.

#### 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Berkaitan dengan lamanya durasi yang dihabiskan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan harus memaksimalkan waktu yang diberikan. Karyawan juga harus menyelesaikan tanggungjawabnya dalam waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Indikator ini merupakan indikator untuk melihat tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi oleh karyawan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seperti tenaga, keuangan, teknologi dan juga bahan baku yang menyokong peningkatan hasil dan memaksimalkan kinerja. Kaitannya dengan hal ini, karyawan harus



mampu menggunakan biaya seminimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 5) Kemandirian (*Independent*)

Terkait dengan bagaimana karyawan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kemandirian ini merupakan sikap yang memungkinkan karyawan melakukan sesuatu (dalam hal ini merupakan tugas pekerjaannya) dengan inisiatifnya sendiri tanpa mengandalkan orang lain, serta mampu berpikir kreatif dan inovatif dalam mengambil setiap langkah yang diperlukan.

### 1.5.3. Self-Efficacy

#### a. Pengertian *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* atau efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian terhadap diri tentang bisa atau tidak bisanya seseorang melakukan tindakan dengan baik atau buruk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang kriteria dan standar yang ada (Alwisol, 2012). Bandura (1997) mengemukakan bahwa efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan rasa percaya individu terhadap kapabilitasnya dalam berupaya mengambil langkah dengan tepat untuk dapat meraih target dan juga sebagai aspek untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang.

Efikasi diri ini merupakan keyakinan dan kepercayaan pegawai atas kemampuan dan keterampilan dalam dirinya untuk mengorganisir, menyelesaikan tugas pekerjaan, mencapai tujuan dan hasil tertentu (Kreitner, R. and Kinicki, 2013 dalam Citrayani, Fiona., Tetra Hidayati., 2022). Efikasi diri termasuk *self*

*knowledge* yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan manusia karena turut serta mempengaruhi langkah yang akan diambil untuk mencapai suatu target tertentu dan juga tindakan yang diambil ketika menghadapi suatu peristiwa. Efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku manusia (Bandura, 1997).

Tingginya *self-efficacy* dalam seseorang akan membuatnya memiliki rasa percaya terhadap kemampuannya untuk mengubah situasi dalam kehidupannya dengan mengambil tindakan karena mereka merasa mampu untuk melakukan tindakan perubahan tersebut. Sebaliknya seseorang yang tidak memiliki efikasi diri cenderung mudah menyerah karena merasa tidak mampu untuk melakukan atau menghadapi apa yang sedang terjadi. Terlebih lagi, tingkat efikasi diri yang tinggi pada seseorang akan membuatnya termotivasi untuk bekerja lebih keras dalam menghadapi permasalahan yang ada. Hal ini sesuai dengan pandangan Gist dalam (Ghufron, M. N., & Risnawita, 2016), yang mengatakan bahwa efikasi diri berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu.

Terdapat empat fungsi dari *self-efficacy* (Bandura, 1997) yaitu fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi, dan fungsi selektif. Jadi, *self-efficacy* adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah serta tantangan yang dihadapi dalam meraih tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan temuan Salanova, M., Llorens, S. and Schaufeli (2011). Bahwa *self-efficacy* dapat membuat seseorang yang percaya dan yakin pada dirinya menjadi lebih terikat atau *engaged* dengan pekerjaannya sehingga mampu

meningkatkan kinerjanya. Orang yang memiliki kepercayaan diri, keyakinan diri, merasa bahwa dia mampu melakukan sebuah tugas maka dia akan bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya karena dia seperti terikat dengan tugas tersebut dan berujung pada kinerja yang bagus.

**b. Dimensi Self-Efficacy (Efikasi Diri)**

Efikasi diri terdiri dari tiga dimensi, dikemukakan oleh Bandura (1997), antara lain :

1) Dimensi *Level*

Dimensi *level* terkait dengan tingkat kesukaran tugas, seberapa sulit tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Dimensi ini merujuk pada seberapa sulit tugas pekerjaan yang diyakini individu akan mampu mengerjakannya. Kepercayaan ini berdampak pada pemilihan langkah berdasarkan tingkat kesulitan tugas. Ketika individu mengalami kesulitan dan hambatan maka hal itu dapat digunakan untuk melihat kemampuan mereka.

2) Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* mengacu pada kemantapan terhadap keyakinan yang dibuat, tentang seberapa kuat penilaian kecakapan individu. Kekuatan ini menunjukkan sejauh mana ketahanan dan keuletan seseorang dalam melakukan berbagai usaha maupun menghadapi permasalahan. Orang dengan efikasi diri yang kuat akan tekun dalam melakukan usaha dan menghadapi semua tantangan. Dimensi ini juga berhubungan tingkat kesulitan tugas, dimana semakin sulit tugas yang diberikan maka semakin rendah keyakinan untuk menyelesaikannya. Begitu juga sebaliknya jika tingkat kesulitan tugas rendah maka individu akan memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut.

### 3) Dimensi *Generality*

Dimensi ini menyatakan bahwa keyakinan yang ada tidak hanya terbatas pada kondisi atau konteks khusus, tetapi juga berkaitan dengan keyakinan individu untuk dapat melakukan banyak hal.

#### **c. Indikator Self-Efficacy (Efikasi Diri)**

Indikator pada *self-efficacy* merujuk pada tiga dimensi yang sebelumnya, antara lain :

##### 1) Yakin untuk mampu menuntaskan tugas

Karyawan memiliki keyakinan bahwa ia mampu melakukan tugas pekerjaan yang diberikan, karena karyawan itu sendiri yang akan menentukan langkah-langkah yang akan diambil agar tugas tersebut dapat terselesaikan.

##### 2) Yakin dalam mendorong diri untuk mengambil langkah untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Setiap orang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri dengan menyemangati dirinya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.

##### 3) Yakin mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dengan berusaha keras, gigih, dan tekun.

Dengan segala daya yang dimiliki, seperti pengetahuan, keterampilan dan yang lainnya dapat meyakinkan karyawan untuk berusaha lebih kerjas, teguh, dan tekun dalam menjalankan tugas pekerjaan.

4) Yakin mampu menghadapi hambatan dan kesulitan yang ada

Hambatan dan kesulitan seringkali menghadang kelancaran karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan perlu meyakinkan dirinya untuk mampu menghadapi tantangan tersebut serta mampu untuk bangkir ketika gagal.

5) Yakin mampu menyelesaikan persoalan dalam bermacam situasi

Karyawan memiliki keyakinan bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lingkup yang luas maupun sempit (spesifik).

#### **1.5.4. Work Engagement**

##### **a. Pengertian Work Engagement**

Brown dalam (Robbins, S.P., dan Judge, 2013) mendefinisikan bahwa karyawan disebut memiliki *work engagement* disaat mereka merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerja yang mereka hasilkan itu penting bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri. Tingginya *work engagement* pada karyawan akan menciptakan kepedulian terhadap pekerjaannya, mereka melaksanakan tugas dengan segala fisik dan psikisnya. Mereka merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaan tersebut.

*Work engagement* merupakan hal positif terkait perilaku di tempat kerja, termasuk tentang hubungan antara karyawan dan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006). Karyawan yang terikat akan menunjukkan semangat yang tinggi selama melaksanakan tugas pekerjaan. Rothbard dalam (Saks, 2006) menyatakan bahwa keterikatan ini muncul akibat adanya *attention* dan *absorption*, artinya karyawan memberikan perhatian dan juga penghayatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. *Attention* ini merujuk kognitif seseorang yang digunakan dalam bekerja, sedangkan

*absorption* merujuk kepada kefokusannya seseorang terhadap peran dan pekerjaannya dalam perusahaan. Artinya karyawan yang merasa “terikat” cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terkait peran dan tugasnya dalam perusahaan.

Menurut Kahn (dalam Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, 2012), *work engagement* dalam konteks pekerjaan diartikan sebagai individu yang berkontribusi penuh dalam menjalankan tugas pekerjaan baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Hal ini memiliki arti bahwa pekerjaan bagi karyawan yang memiliki *work engagement* adalah segalanya untuk kehidupannya. Berbeda dengan *workaholic* yang memandang pekerjaan sebagai keharusan yang harus dijalankan, jadi mereka bekerja dan melakukan tugas hanya untuk memenuhi kewajiban saja. Tetapi, karyawan yang memiliki keterikatan akan memandang pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang menyenangkan dan dengan mencurahkan tenaga dan waktu mereka rela melakukan pekerjaan tersebut karena merupakan hal yang disukai oleh mereka.

Menurut Wellins & Concelman (dalam Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, 2012) *work engagement* adalah sumber daya abstrak yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Kekuatan ini dapat berupa komitmen terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, dan semangat serta minat yang tinggi dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Karyawan bangga terhadap pekerjaannya dan juga memiliki rasa saling memiliki dengan pekerjaannya.

Jadi, *work engagement* adalah sugesti yang membuat karyawan merasa terikat, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan perusahaan sehingga

mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati, tenaga, dan waktunya tanpa adanya paksaan dan semangat didala melaksanakan tugas pekerjaannya.

#### **b. Indikator Work Engagement (Keterikatan Kerja)**

Terdapat tiga indikator unruk mengukur *work engagement* (Schaufeli et al., 2006) yaitu :

##### 1) *Vigor* (Semangat)

Indikator ini mengukur work engagement dengan melihat tingginya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, ketahanan mental yang dimiliki, ketekunan dan selalu memiliki keinginan untuk berusaha. Menurut aspek ini, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan semangat melaksanakan pekerjaan, memiliki antusiasme yang tinggi, focus pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan secara tepat waktu.

##### 2) *Dedication* (Dedikasi)

Indikator ini mengukur bagaimana karyawan menganggap pekerjaannya menginspirasi mereka dan menganggap bahwa pekerjaan yang dimiliki sekarang merupakan hal yang hebat dan rumit sehingga dapat menimbulkan perasaan bangga apabila mampu menyelesaikannya. Ketika karyawan merasa “terikat” dengan pekerjaannya maka ia akan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang berharga dan penting sehingga muncul perasaan bangga dan membuat mereka melakukan dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

### 3) *Absorption* (Penghayatan)

Indikator ini terkait kondisi dimana karyawan merasa terkonsentrasi, bahagia dan asyik didalam melakukan pekerjaannya sampai karyawan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaan ini. Maka karyawan yang merasa terikat akan berperilaku seperti merasa waktu cepat berlalu karena mereka menjalani pekerjaan dengan suasana hati yang baik.

## **1.5.5. Hubungan Antar Variabel**

### **1.5.5.1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Seseorang cenderung akan memiliki kinerja yang baik jika dibarengi dengan perasaan mampu untuk mencapai tujuan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Prapaskah, D., & Gati, 2011). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa ketika karyawan memiliki keyakinan untuk mampu atau kompeten didalam melakukan tugas pekerjaannya, maka dia akan dengan sepenuh hati melakukan pekerjaan tersebut dan berujung pada meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Saraswathi. et al., (2017) menyajikan hasil bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa dengan meningkatnya efikasi diri pada karyawan maka kinerja yang dihasilkannya akan meningkat pula. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

### **1.5.5.2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Work Engagement**

Efikasi diri dikatakan dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang utamanya berhubungan dengan loyalitasnya yakni keinginan untuk tetap bekerja pada suatu



organisasi. Efikasi diri yang tinggi membuat individu merasa percaya diri akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Tentunya hal ini dapat meningkatkan keterikatan kerja individu karena mereka akan merasa mampu untuk berkontribusi secara aktif dan positif terhadap perusahaan. Penelitian oleh Pramudhita & Izzati (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

#### **1.5.5.3. Pengaruh Self-efficacy terhadap Work Engagement**

Keterikatan kerja atau *work engagement* diartikan sebagai sebuah konsep motivasi, dimana karyawan yang merasa terikat akan termotivasi untuk menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Ketika karyawan memiliki keterikatan kerja, dia akan merasa bangga dan senang dalam melaksanakan tugasnya. Jika karyawan bekerja dalam suasana hati yang baik dan senang maka dapat membuat kinerjanya meningkat. Jadi, keterikatan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian oleh Jannatin & Puspawati (2022). Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

#### 1.5.5.4. Pengaruh Work Engagement dalam memediasi hubungan antara self-efficacy dengan kinerja karyawan

Konsep efikasi diri yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan mampu untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan jika dibarengi dengan perasaan terikat pada pekerjaan tersebut akan membuat karyawan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan merasa mampu mengerjakan, kemudian dia juga memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan tersebut akan membuat mereka melakukan tugas pekerjaan tersebut dengan lebih berhati-hati, sepenuh hati, dan teliti. Mereka mungkin untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap berbagai detail pekerjaan sehingga dapat menciptakan *output* yang maksimal, akurat, dan berkualitas. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

#### 1.5.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memerlukan kajian terdahulu sebagai rujukan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Pada setiap penelitian tentu landasan teori dibutuhkan untuk mendukung dan memperkuat metode dianalisis yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang membahas variabel terkait yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu**

No	Judul/Pengarang	Perbedaan	Hasil
<b>Variabel : Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan</b>			
1.	a. The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance : Empirical Study on PT Sarana	a. <i>Problem research</i> pada penelitian ini adalah adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap SOP ( <i>standard operating procedures</i> ) perusahaan.	a. Berpengaruh negatif

No	Judul/Pengarang	Perbedaan	Hasil
	<p>Indoguna Lestari Surabaya (Ambarita et al., 2022)</p> <p>b. Pengaruh Disiplin Kerja, Self Efficacy dan Human Relations terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen) (Anam, 2021)</p> <p>c. Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta) (Amaliya, 2018)</p>	<p>b. Indikator pengukuran untuk kinerja karyawan berbeda. Peneliti tersebut menggunakan pendapat dari Rivari dan Basri (2013) mencakup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quantity of work</i></li> <li>- <i>Quality of work</i></li> <li>- <i>Job knowledge</i></li> <li>- <i>Creativeness</i></li> <li>- <i>Dependability</i></li> <li>- <i>Initiative</i></li> <li>- <i>Personal qualities</i></li> </ul> <p>c. Perbedaan pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini mengutip pendapat Wirawan (2012) yang menyatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor dalam karyawan, faktor lingkungan dalam organisasi, dan faktor dari luar organisasi.</p>	<p>b. Berpengaruh signifikan</p> <p>c. Tidak berpengaruh signifikan</p>
<b>Variabel : Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan</b>			
2.	<p>a. Pengaruh Employee Engagement Dan Quality of Work Life (Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidorejo Kab Malang)(Hawasyi et al., 2019)</p> <p>b. Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance (Qodariah et al., 2019)</p>	<p>a. Perbedaan pada indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kemampuan bekerja sama</li> <li>- Inisiatif</li> </ul> <p>b. Perbedaan faktor atau indikator pengukuran kinerja karyawan. Peneliti tersebut menggunakan formula "<i>Performance = Ability x Effort x Support</i>". Didalam kinerja (termasuk kuantitas dan kualitas) terdapat tiga faktor yakni :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Individual Ability : talents, interests, personality characteristics.</i></li> <li>- <i>Effort Expended : motivation, work ethic, attendance / turnover, job design</i></li> <li>- <i>Organizational support : training and development,</i></li> </ul>	<p>a. Berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>b. Berpengaruh positif</p>

No	Judul/Pengarang	Perbedaan	Hasil
	<p>c. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffeeshop</i> di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor (Natakusumah, M. Omarreyhan, Hidayatullah, Syarif, Hidayatullah, Windhyastiti, Irany, Sudiby, 2020)</p> <p>d. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Dengan Dimediasi Faktor Kepercayaan Terhadap Atasan (Jannatin &amp; Puspawati, 2022)</p>	<p><i>equipment and technology, performance standards, management and coworkers.</i></p> <p>c. Perbedaan indikator dan item pengukuran keterikatan kerja. Peneliti tersebut menggunakan dua indikator yakni :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterikatan kerja sebagai energi psikis</li> <li>- Keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku</li> </ul> <p>d. Perbedaan faktor atau dimensi kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendapat Kusuma dan Soesatyo (2014) yakni :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> </ul>	<p>c. Tidak berpengaruh signifikan</p> <p>d. Berpengaruh positif</p>
<b>Variabel : Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja</b>			
3.	<p>a. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bagian Welder (Pramudhita &amp; Izzati, 2022)</p> <p>b. Pengaruh Efikasi Diri dan Kontrak Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan</p>	<p>a. Adanya perbedaan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job demands</i> : terdiri dari segala aspek fisik pada diri individu, psikologis serta sosial dalam organisasi</li> <li>- <i>Job resources</i> : mampu mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlaku, pencapaian target pekerjaan</li> <li>- <i>Personal resources</i> : karakter positif yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan ketahanan diri dan kemampuan mengendalikan serta memberikan dampak pada sekitarnya.</li> </ul> <p>b. Perbedaan pada fenomena yang terjadi di perusahaan. Pada perusahaan yang diteliti, karyawan bagian produksi bertugas menyediakan pesanan</p>	<p>a. Terdapat hubungan positif dan signifikan</p> <p>b. Berpengaruh positif dan signifikan</p>

No	Judul/Pengarang	Perbedaan	Hasil
	Bagian Produksi (Febrianti et al., 2022)	dan menyelesaikannya dalam jangka waktu yang ditentukan. Karyawan sampai diminta lembur untuk menyelesaikan pesanan sehingga hal ini membuat karyawan menjadi stres dan tertekan. Selain itu juga timbulnya rasa kelelahan.	
	c. <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19 (Mardiana & Wijono, 2023)	c. Perbedaan pada fenomena yang terjadi di perusahaan. Terdapat karyawan yang merasa sulit fokus dan konsentrasi ketika mereka diberikan tugas yang rumit dan kompleks.	c. Terdapat hubungan positif dan signifikan

Sumber : Dari berbagai penelitian yang didapat saat studi kepustakaan.

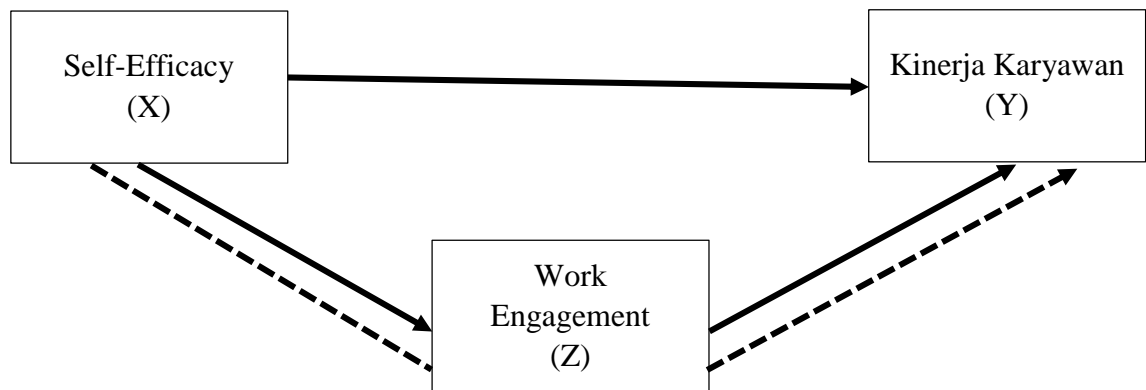
## 1.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas semua perumusan masalah penelitian yang dilandaskan pada realita yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis diuraikan dalam bentuk jawaban terhadap perumusan masalah yang disusun, jadi bentuknya sejauh ini masih tidak berupa jawaban yang dibuktikan secara empiris (Sugiyono, 2015). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. H1 : Terdapat penaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.
- b. H2 : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.
- c. H3 : Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

d. H4 : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

Penelitian ini memiliki model hipotesis seperti pada gambar berikut



**Gambar 1. 1 Model Hipotesis Penelitian**

## 1.7. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah langkah hal-hal yang akan diteliti harus diberikan batas pengertian secara spesifik agar memberikan penegasan arti. Kemudian definisi konsep dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.7.1. Self-Efficacy

*Self-efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan individu terhadap kapabilitasnya dalam berupaya mengambil langkah yang tepat untuk dapat mencapai target dan juga sebagai aspek untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat kemampuan dan kekuatan yang dimiliki seseorang (Bandura, 1997)

### 1.7.2. Work Engagement

Menurut Schaufeli et al., (2006) *work engagement* merupakan hal positif terkait perilaku di tempat kerja, termasuk tentang hubungan antara karyawan dan pekerjaannya.

### **1.7.3. Kinerja karyawan**

Robbins, S.P., dan Judge, (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berhasil dicapai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang diukur dengan suatu kriteria tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

## **1.8. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah pedoman tentang bagaimana pengukuran terhadap suatu variabel akan dilakukan. Untuk definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### **1.8.1. Self-efficacy**

*Self-efficacy* merupakan sebuah kepercayaan diri keyakinan yang dimiliki oleh karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk bisa mengambil langkah untuk mencapai target yang diinginkan serta usahanya untuk menilai level dan kapasitas yang dimilikinya. Untuk variabel *self-efficacy*, yang dapat diukur adalah tingkat efikasi diri yakni tinggi atau rendah menggunakan indikator sebagai berikut :

#### 1) Dimensi *Level* atau *Magnitude* (Bandura, 1997)

Dimensi level terkait dengan tingkat kesukaran tugas, seberapa sulit tugas yang dikerjakan oleh seseorang. Dimensi ini merujuk pada seberapa sulit pekerjaan yang individu tersebut yakin akan mampu mengerjakannya. Kepercayaan ini berdampak pada pemilihan langkah berdasarkan tingkat kesulitan tugas. Ketika individu mengalami kesulitan dan hambatan maka hal itu dapat digunakan untuk melihat kemampuan mereka.

## 2) Dimensi *Strength* (Bandura, 1997)

Dimensi *strength* mengacu pada kemantapan terhadap keyakinan yang dibuat, tentang seberapa kuat penilaian kecakapan individu. Kekuatan ini menunjukkan sejauh mana ketahanan dan keuletan seseorang dalam melakukan berbagai usaha maupun menghadapi permasalahan. Orang dengan efikasi diri yang kuat akan tekun dalam melakukan usaha dan menghadapi semua tantangan. Dimensi ini juga berhubungan tingkat kesulitan tugas, dimana semakin sulit tugas yang diberikan maka semakin rendah keyakinan untuk menyelesaikannya. Begitu juga sebaliknya jika tingkat kesulitan tugas rendah maka individu akan memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut.

## 3) Dimensi *Generality* (Bandura, 1997)

Dimensi ini menyatakan bahwa keyakinan yang ada tidak hanya terbatas pada kondisi atau konteks khusus, tetapi juga berkaitan dengan keyakinan individu untuk dapat melakukan banyak hal.

### **1.8.2. Work Engagement**

Keterikatan kerja adalah pemikiran positif yang dimiliki karyawan PT Pura Barutama yang berhubungan antara mereka dengan pekerjaannya, mencakup keterikatan emosional. Tinggi atau rendahnya keterikatan kerja ini lah yang harus diukur dari karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan alat ukur sebagai berikut :

#### 1) *Vigor* atau Semangat (Schaufeli et al., 2006)

Indikator ini mengukur work engagement dengan melihat tingginya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, ketahanan mental yang dimiliki, ketekunan



dan selalu memiliki keinginan untuk berusaha. Menurut aspek ini, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan semangat melaksanakan pekerjaan, memiliki antusiasme yang tinggi, focus pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan secara tepat waktu.

2) *Dedication* atau Dedikasi (Schaufeli et al., 2006)

Indikator ini mengukur bagaimana karyawan menganggap pekerjaannya menginspirasi mereka dan menganggap bahwa pekerjaan yang dimilikinya adalah pekerjaan yang hebat dan rumit sehingga menimbulkan perasaan bangga apabila mampu menyelesaikannya. Ketika karyawan merasa “terikat” dengan pekerjaannya maka ia akan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang berharga dan penting sehingga muncul perasaan bangga dan membuat mereka melakukan dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

3) *Absorption* atau Penghayatan (Schaufeli et al., 2006)

Indikator ini terkait kondisi dimana karyawan merasa terkonsentrasi, bahagia dan asyik didalam melakukan pekerjaannya sampai karyawan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaan ini. Maka karyawan yang merasa terikat akan berperilaku seperti merasa waktu cepat berlalu karena mereka menjalani pekerjaan dengan suasana hati yang baik.

### **1.8.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi yang berhasil dicapai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang diukur dengan suatu kriteria tertentu untuk

mencapai tujuan organisasi. Alat ukur yang dipakai untuk melihat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas atau *Quality* (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)

Terdapat tiga hal yang dapat menggambarkan sejauh mana kualitas kerja atau mutu karyawan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Yang pertama ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2) Kuantitas atau *Quantity* (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)

Kuantitas mengacu pada berbagai satuan ukuran yang kaitannya dengan jumlah output, umumnya diuraikan dengan angka atau dalam istilah unit yang dihasilkan oleh karyawan dalam satu periode tertentu

3) Ketepatan Waktu atau *Timeliness* (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)

Terkait dengan waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

4) Efektivitas Biaya atau *Cost Effectiveness* (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)

Merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi oleh karyawan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seperti tenaga, keuangan, teknologi dan juga bahan baku yang menyokong peningkatan hasil dan memaksimalkan kinerja yang harus digunakan seminimal mungkin.

5) Kemandirian atau *Independent* (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)

Terkait dengan bagaimana karyawan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 6 Matriks Konsep

No	Variabel	Konsep	Indikator	Item
1.	<i>Self-efficacy</i> (X)	Bandura (1997) mendefinisikan <i>Self-efficacy</i> atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang atau individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta usaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan yang dimiliki oleh individu tersebut	<i>Level</i> atau <i>magnitude</i> (Bandura, 1997)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan yakin terhadap kemampuannya dalam mengambil sebuah tindakan yang diperlukan</li> <li>2. Karyawan yakin terhadap kemampuannya menghadapi masalah dan hambatan</li> <li>3. Karyawan memiliki pandangan positif mengenai tugas yang dikerjakan</li> </ol>
			<i>Strength</i> (Bandura, 1997)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki kekuatan dan kemantapan terhadap langkah yang diambil</li> <li>2. Karyawan memiliki semangat dan keuletan dalam melakukan usaha</li> <li>3. Karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan</li> <li>4. Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</li> </ol>
			<i>Generality</i> (Bandura, 1997)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu menghadapi berbagai situasi dengan positif</li> <li>2. Karyawan menggunakan pengalamannya untuk mencapai keberhasilan</li> <li>3. Karyawan menunjukkan</li> </ol>

No	Variabel	Konsep	Indikator	Item
				keyakinan diri dalam bekerja
2.	<i>Work engagement</i> (Z)	Schaufeli et al. (2006), mendefinisikan <i>work engagement</i> atau keterikatan kerja merupakan sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya	<i>Vigor</i> atau semangat (Schaufeli et al., 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Karyawan tekun dalam menjalankan tugas</li> <li>3. Karyawan memiliki antusiasme dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Karyawan fokus dalam menjalankan tugas</li> <li>5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>
			<i>Dedication</i> atau dedikasi (Schaufeli et al., 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan terinspirasi oleh pekerjaan</li> <li>2. Karyawan merasa bangga atas pekerjaan mereka</li> <li>3. Karyawan memprioritaskan pekerjaan</li> </ol>
			<i>Absorption</i> atau penghayatan (Schaufeli et al., 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan merasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>2. Karyawan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaan</li> <li>3. Karyawan menyayangi pekerjaannya</li> </ol>
3.	Kinerja (Y)	Robbins, S.P., dan Judge (2013) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh	Kualitas atau <i>quality</i> (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan tujuan</li> <li>2. Karyawan memperhatikan setiap detail dari</li> </ol>

No	Variabel	Konsep	Indikator	Item
		karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.		tugas yang dikerjakan 3. Karyawan melaksanakan tugas dengan rapi (sesuai dengan spesifikasi).
			Kuantitas atau <i>quantity</i> (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)	1. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target
			Ketepatan waktu atau <i>timeliness</i> (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)	1. Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Karyawan memperhatikan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas
			Efektivitas biaya atau <i>cost effectiveness</i> (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)	1. Karyawan menggunakan fasilitas perusahaan dengan maksimal untuk keperluan organisasi. 2. Karyawan menggunakan biaya seefisien mungkin
			Kemandirian atau <i>independent</i> (Robbins, S.P., dan Judge, 2013)	1. Karyawan menyelesaikan tugas tanpa adanya perintah 2. Karyawan bertanggungjawab atas tugasnya 3. Karyawan memiliki pemikiran kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas

## **1.9. Metode Penelitian**

### **1.9.1. Tipe Penelitian**

Penelitian direncanakan secara teratur dan sistematis untuk melakukan pengujian hipotesis yang diajukan yakni menguji pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat yang ada sehingga tipe penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) mengatakan penelitian eksplanatif atau eksplanatori (*explanatory research*) adalah metode penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjabarkan posisi seluruh variabel yang akan diteliti beserta pengaruhnya antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Peneliti berusaha menggambarkan mengapa suatu fenomena dapat terjadi beserta pengaruhnya, dan peneliti juga mencoba menjelaskan tentang hubungan antar variabel. Hipotesis yang dibuat adalah sebagai dugaan awal untuk menguraikan adanya pengaruh antar variabel tersebut. Mengacu pada filosofi positivisme, penelitian kuantitatif ini meneliti sejumlah sampel memakai instrumen penelitian untuk proses pengumpulan data. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis yang ada maka dilakukan analisis statistik (Sugiyono, 2015).

### **1.9.2. Populasi dan Sampel**

#### **1.9.2.1. Populasi Penelitian**

Populasi merujuk pada elemen secara keseluruhan yang memiliki kesamaan ciri dan karakteristik, dapat berupa individu, peristiwa, atau hal lain yang nantinya akan diteliti (Handayani, 2020). Penetapan populasi perlu dilakukan agar peneliti mendapat data penelitian yang sesuai dengan yang diharapkan untuk kemudian dapat dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian ini yang

melakukan studi pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Kudus Bagian Produksi yang berjumlah 81 karyawan.

### **1.9.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel dari penelitian ini merupakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2015) sampel jenuh atau *total sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Bagian Produksi dengan total 81 karyawan. Sampel jenuh dipakai dalam penelitian ini karena mewakili seluruh populasi yang mana kurang dari 100 populasi.

### **1.9.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **1.9.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau dapat disebut data kuantitatif, yang nantinya akan diolah dan dihitung pada proses pengujian. Jenis data yang digunakan antara lain penilaian kinerja, data karyawan, data target perusahaan, data kedisiplinan kerja, dan penilaian karyawan mengenai efikasi diri dan keterikatan kerja. Selain itu juga kualitatif berupa informasi yang didapat dari wawancara pendahuluan terhadap beberapa pihak terkait.

#### **1.9.3.2. Sumber Data**

Penelitian menggunakan dua sumber data yakni sumber data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara atau pengamatan langsung di lapangan (Sugiyono, 2015). Data primer penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering bagian produksi menggunakan kusioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2015). Data sekunder penelitian ini diambil dari penelitian-penelitian terdahulu, buku bacaan, maupun jurnal yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

#### 1.9.4. Skala Pengukuran

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan Skala Likerts yang akan mengukur tandak-tanduk, opini, dan perspektif individu atau kelompok tentang fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2015). Variabel yang akan diukur akan diturunkan dalam indikator-indikator yang kemudian dijadikan acuan dalam penyusunan item berupa pernyataan untuk kuesioner. Terdapat variasi dari sangat positif sampai sangat negatif terkait jawaban yang dapat diisi nantinya.

**Tabel 1. 7 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)



### **1.9.5. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data berupa:

a. Kuesioner

Kuesioner berupa survey dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis berupa angket kepada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering.

b. Wawancara Pendahuluan

Berupa pengajuan beberapa pertanyaan secara langsung kepada staff PT Pura Barutama Unit Engineering untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan, efikasi diri, serta keterikatan kerja pada karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering.

c. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dari beberapa publikasi penelitian empiris yang relevan dengan topik yang diangkat.

### **1.9.6. Teknik Pengolahan Data**

Setelah pengumpulan data dilakukan, maka akan dilakukan pengolahan yang kemudian hasil olah data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel untuk keperluan analisis. Prosesnya adalah sebagai berikut :

a. *Editing*

Proses ini melihat dan menentukan apakah jawaban yang diisi oleh responden pada kuesioner adaah benar atau tidak supaya diperoleh jawaban yang berkualitas dan akhirnya akan dapat menghasilkan kesimpulan yang tepat.

•

*b. Coding*

Proses coding ini adalah proses dimana jawaban dari responden akan diberikan kode tertentu yang kemudian dikategorikan kedalam beberapa kategori yang sama. Coding akan mempermudah dalam mengolah dalam SPSS dan melakukan analisa.

*c. Scoring*

Proses ini merupakan pemberian skor berupa angka pada jawaban responden. Skoring dilakukan dengan Skala Likert karena dalam satu variabel tidak hanya diukur dengan satu indikator.

*d. Tabulating*

Proses untuk mengelompokkan jawaban secara teratur dan teliti untuk kemudian diolah dengan perhitungan dan penjumlahan yang akan disajikan dalam tabel dengan tujuan agar pembaca mudah memahami hasil pengolahan data.

### **1.9.7. Instrument Penelitian**

Instrument penelitian merupakan alat ukur yang dipakai untuk melakukan pengukuran terhadap sebuah fenomena, baik itu fenomena alam maupun fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Instrumen yang dipakai penelitian ini adalah berupa kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan diisi oleh para responden sesuai dengan kondisi yang dialaminya terkait pernyataan atau pertanyaan yang ada. Angket dalam penelitian ini disusun berdasarkan konstruksi teoritis yang sebelumnya telah disusun. Atas dasar teori tersebut yang didalamnya

terdapat indikator-indikator selanjutnya akan dikembangkan menjadi butir pernyataan dengan pemberian skor menggunakan Skala Likert.

### **1.9.8. Teknik Analisis**

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dimana data yang telah dikumpulkan akan dihitung dan diukur dalam bentuk angka. Teknik analisis kuantitatif akan menganalisis data menggunakan pendekatan data kuantitatif pula yang berbentuk angka dan tersusun dalam tabel untuk kemudian dihitung dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package Social Science*).

#### **1.9.8.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah item pada kuesioner dapat dinyatakan sah atau tidak sah. Kuesioner akan dianggap valid apabila item pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut mampu menjelaskan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2018:51). Dilakukan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah dalam kuesioner tersebut terdapat pernyataan yang perlu dihapus atau dimodifikasi karena dianggap tidak bersesuaian. Selain itu uji validitas juga digunakan untuk menilai ketepatan suatu item dalam mengukur variabel apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2015).

Setelah dilakukan perhitungan, dasar keputusan untuk menentukan pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tidak valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pernyataan valid.

Apabila didapati item pernyataan dalam kuesioer adalah tidak valid maka harus dihapus atau diganti dengan item pernyataan yang lain. Adapun cara lain untuk melihat validitas suatu kuesioner dapat dilihat dengan melihat taraf signifikan 0,05. Jika hasil signifikan  $< 0,05$  maka instrument atau item dalam pernyataan dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur.

#### **1.9.8.2. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas ini dilakukan sebagai rangkaian uji untuk menilai suatu instrument dapat dipercaya atau tidak, dapat dihandalkan atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, apabila data yang ada benar sesuai dengan kenyataan maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Aplha Cronbach's*.

Ketentuan didalam pengujian reliabilitas data ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Aplha Cronbach's*  $\alpha > 0,6$  maka instrument dikatakan reliable.
- b. Jika nilai *Aplha Cronbach's*  $\alpha < 0,6$  maka instrument dikatakan tidak reliable.

Data yang tidak reliabel tidak dapat dilanjutkan untuk analisis yang lebih lanjut karena berpotensi menimbulkan hasil yang ambigu bahkan salah. Sedangkan instrumen yang dinyatakan reliabel akan menunjukkan hasil yang konsisten bahkan jika dilakukan pengujian berkali-kali kemudian.

#### **1.9.8.3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Sugiyono (2015), untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid, data juga valid, dan koefisien nya efisien maka harus dilakukan uji asumsi klasik.

Selain itu uji asumsi klasik juga dilakukan untuk melihat adanya indikasi penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians.

Dilakukan uji asumsi klasik ini harus dipenuhi agar nantinya hasil penelitian yang dilakukan diperoleh model yang tidak bias dan pengujiannya terpercaya. Terdapat empat uji yang harus dipenuhi yakni termasuk uji normalitas data, uji multikolinearitas data, uji heteroskedastisitas data, dan uji autokorelasi data. Penelitian ini tidak melakukan uji autokorelasi karena bukan menggunakan data *time series*.

#### **1.9.8.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ialah pengujian terhadap nilai selisih yang dihasilkan dari regresi apakah terjadi persebaran secara normal atau tidak (Purnomo, 2016). Suatu data harus dicek apakah sebarannya normal atau tidak. Data yang baik harus tersebar dengan normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolomogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan seperti dibawah ini :

- a. Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.
- b. Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

#### **1.9.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel (Janie, 2012). Menurut Sugiyono (2015), uji multikolinearitas ini mengukur antara variabel independen tidak saling berhubungan dengan sempurna dalam model regresinya. Gejala multikolinearitas dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Syarat atau pedomannya (Duli, 2019) adalah :

- a. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai  $VIF > 10$  dan *Tolerance*  $< 0,1$  maka terdapat gejala multikolinearitas.

### **1.9.8.3.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat gejala ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Yang harus dipenuhi adalah model tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Menurut Duli (2019), uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan Uji *Glejser* SPSS dengan tujuan menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual.

Dasar pengambilan keputusan uji Glejser adalah sebagai berikut ;

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi gejala heterokedastisitas.

### **1.9.8.4. Uji Hipotesis**

#### **1.9.8.4.1. Uji Koefisien Korelasi**

Uji korelasi ini untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Dilakukan uji korelasi dengan tujuan untuk mengetahui kemana arah hubungan apakah positif atau negatif dan juga mengetahui adanya hubungan antar dua variabel atau lebih. adapun arah yang dimaksud adalah positif atau negatif (Sugiyono, 2018).

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan besarnya derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat

dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Hasil dengan tanda positif menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel yang diuji. Artinya, setiap kenaikan dan penurunan dari nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan nilai Y.
- b. Hasil dengan tanpa negatif menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara variabel yang diuji. Artinya, setiap kenaikan nilai X maka diikuti dengan penurunan nilai Y, begitu pula sebaliknya.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji. Selengkapnya untuk melihat seberapa kuat korelasi yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 8 Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

#### 1.9.8.4.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk menghitung seberapa besar persentase kontribusi sumbangan antar variabel. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien ini mengindikasikan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

- a. Jika  $R^2$  sama dengan 0, maka variabel independen tersebut tidak memberikan kontribusi sama sekali dalam menjelaskan variasi variabel dependennya.
- b. Jika  $R^2$  sama dengan 1, maka variabel independen berkontribusi optimal terhadap variabel dependennya. Variabel independen yang digunakan mampu 100% menjelaskan variasi variabel dependen.

#### **1.9.8.4.3. Uji Regresi Sederhana**

Pengujian regresi sederhana mengacu pada uji statistik yang digunakan untuk menilai adanya hubungan antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini juga dapat melihat apakah naik turunnya variabel dependen dipengaruhi melalui menaikkan dan menurunkan variabel independennya (Sugiyono, 2009). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien regresi
- x : Variabel independen
- e : Standar error



#### 1.9.8.4.4. Uji Regresi Berganda

Model ini digunakan ketika terdapat satu atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen dengan tujuan untuk menentukan hubungan antara variabel tersebut.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_nx_n + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien determinasi
- x : Variabel independen
- e : Standar error

#### 1.9.8.4.5. Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Dalam pengujian ini menggunakan uji satu pihak atau *one tail*. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Hipotesis yang akan diuji menggunakan uji t adalah hipotesis dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

Dalam pengujian ini menggunakan uji dua pihak atau *two tailed*. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi, variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Hipotesis yang akan diuji menggunakan uji t adalah hipotesis dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

### **1. Pengaruh *Self-Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering

Ha : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering

### **2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement***

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

Ha : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering **Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering

Ha : Terdapat *work engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering

### **3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja melalui *Work Engagement***

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

Ha : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

### Kriteria Pengujian

- Jika nilai t hitung  $> t$  tabel/sig  $< 0,05$  alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika nilai t hitung  $< t$  tabel/sig  $> 0,05$  alpha maka Ho diterima dan Ha ditolak



**Gambar 1. 2 Kurva Distribusi Uji t**

#### 1.9.8.4.6. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel independen atau Z terhadap variabel dependen atau Y melalui variabel mediasi/intervenning atau Z. Uji sobel atau *Sobel Test* ini untuk melihat apakah terdapat peran variabel mediasi sebagai mediator dalam sebuah hubungan tersebut.

Rumus uji sobel adalah sebagai berikut :

$$Sab : \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variable independen dengan variable intervening
- b : Jalur variable intervennting dengan variable dependen
- Sa : Standar error koefisien a
- Sb : Standar error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dilakukan perhitungan terhadap nilai  $t$  dari koefisien dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Selanjutnya membandingkan nilai  $t$  hitung yang diperoleh dengan  $t$  tabel, dan jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka terhadai pengaruh mediasi (Ghozali, 2011). Adapun cara lain yakni dengan menggunakan Preacher Tool.