

## PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIKOMAS GEMILANG DIVISI PCI S5 SERANG BANTEN

Oleh:

Nurfajar<sup>1)</sup>; M. Syafiq Marzuqi<sup>2)</sup>; Nika Rohmayati<sup>3)</sup>

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa<sup>1,2,3)</sup>

[nurfajar@gmail.com](mailto:nurfajar@gmail.com)

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement, efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial karyawan PT. Nikamas Gemilang. Metode penelitian dilakukan dengan metode survei, jenis penelitian dengan kuantitatif, pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas, pengujian lain dengan uji homoskedastisitas dan multikolonieritas. Populasi sebanyak 55 orang karyawan dan sampel penelitian 48 orang karyawan, teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda dibantu pengelolahannya dengan program SPSS (statistical Package for Social Sciences) versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan employee engagement, efikasi diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dengan hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut  $Y = 67,739 + 0.218 X_1 + - 0.250 X_2$  Nilai  $R^2$  sebesar 0,038. Secara parsial, ternyata employee engagement berpengaruh positif signifikan, efikasi diri berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap prestasi kerja.*

#### **Kata kunci:**

*Employee engagement, Efikasi diri, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada perubahan yang terjadi di organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan organisasi memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam perkembangan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan mengolah sumber daya lain dengan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja, merupakan catatan hasil atau outcome yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu (Bernardin, 2003: 119). Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 201). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. (Bonner dan Sprinkle, 2002: 156) kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, baik faktor

internal maupun eksternal. Faktor internal antara pengetahuan, kemampuan dan efikasi diri, kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan atau iklim organisasi. Perilaku manajemen yang baik/sesuai harapan individu akan berdampak pada employee engagement (Timpe, 1992: 115).

Employee engagement didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, menyamakan employee engagement dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan. (Truss, dkk, 2014:98), engagement merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dalam konsep employee engagement terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan sehingga employee engagement merupakan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Faktor yang dapat memicu terciptanya employee engagement (McBain, 2007:48) salah satunya yaitu working life yang merupakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman atau iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan, sedangkan (Luthans, 2005: 97) salah satu faktor yang dapat meningkatkan employee engagement berhubungan dengan kondisi psikologis yaitu safety yang dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja.

Engagement merupakan karakteristik karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan yang engaged memiliki dedikasi kuat terhadap perusahaan sehingga akan bekerja lebih produktif dalam memajukan perusahaan.

Salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kemampuan diri sendiri untuk berhasil melakukan tugas dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura, 1997: 53). Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Stajkovic dan Luthans, 2005:79). Dua jenis efikasi diri yaitu efikasi diri khusus atau Specific Self-Efficacy (SSE) dan efikasi diri umum atau General Self-Efficacy (GSE) (Greenberg dan Baron, 2003: 90). SSE dan GSE sama-sama menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan, hanya saja SSE merujuk pada tugas tertentu dan spesifik sedangkan GSE menunjuk pada tugas-tugas yang bersifat umum, namun pada penelitian ini fokus pada GSE. (Greenberg dan Baron, 2003: 95) efikasi diri memiliki tiga aspek yaitu magnitude, strength, generally.

Peran efikasi diri terhadap kinerja pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Alessandri, Borgogni, dan Truxillo, 2015:89) yang mengemukakan efikasi diri secara signifikan dapat memprediksi tingkat prestasi kerja individu serta penelitian (Prasetya, 2013: 143) efikasi diri berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya serta meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Kinerja tinggi muncul ketika individu puas terhadap hasil tugasnya, dipengaruhi peran efikasi diri dan penguasaan terhadap tugas (Sonnentag, Volmer, & Spsychala, 2010: 96) namun efikasi diri harus diikuti

dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang yang dimiliki oleh individu, karena tanpa hal tersebut maka tidak cukup untuk memotivasi individu dalam meningkatkan kinerjanya (Meyer, 2007: 103).

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Employee Engagement**

Employee Engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari positive psychology dan positive organizational behavior, (Kahn dalam Albrect, 2010:154) menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai Employee Engagement. Senada dengan definisi diatas, (Federman, 2009: 56 dalam M.Rizza Akbar, 2013: 78) memandang Employee Engagement sebagai suatu tingkat dimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya.

Istilah Employee Engagement dipaparkan oleh Macey et al (dalam Nurofia, 2009: 134 dalam Katarina dkk, 2015: 96) yaitu menunjukkan seseorang akan fokus pada tujuan dan energi, yang merupakan bukti dari adanya inisiatif, penyesuaian diri, usaha dan ketahanan individu terhadap organisasi. Kebanyakan Employee Engagement didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2004: 65; Richman, 2006: 94;

Shaw,2005: 86 dalam Endah Muljasih,2015: 167) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan yang ditujukan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank dkk dalam Saks, 2006: 75 dalam Endah Muljasih, 2015: 97).

Employee Engagement merupakan kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, energik dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Winner, 2014: 90). Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006: 56) (dalam Akbar, 2013: 59) mendefinisikan Engagement sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting yaitu attention dan absorption. Attention mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan Absorption adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi. (Thomas, 2009: 13 dalam Akbar, 2013: 78) menggambarkan Employee Engagement dengan istilah worker Engagement yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan sedangkan menurut (Robbins dan Judge, 2008: 96) Employee Engagement yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Employee Engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Engagement bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen serta loyalitas (Kingsley &

Associate, 2008: 104 dalam Endah Muljasih).

Keterikatan karyawan merupakan sikap positif karyawan serta disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja. Employee Engagement merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energik untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engaged (feel engaged) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engage. Perilaku yang engage memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue (Nurofia, 2005: 102) Macey et al (2008: 78) (dalam Asiyah, 2012: 90) mendefinisikan employee engagement sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengenai masa depan, serta resiliensi. Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme. Benthall (2001: 65) (dalam Endah Muljasih, 2015: 90) mengartikan Employee Engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik,

emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Aspek-aspek employee engagement terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu vigor, dedication, absorption serta terdiri dari 2 dimensi yang sangat penting yaitu employee engagement sebagai energi psikis dan employee engagement sebagai energi tingkah laku (Macey, Schneider, Barbera & Young, 2009: 78) (dalam Asiyah, 2012: 98)

Biro konsultasi DDI (dalam Handoko, 2008: 43) menyatakan untuk membangun employee engagement di perusahaan dapat dilakukan melalui tiga jalur yaitu penempatan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya, visi dan misi perusahaan yang bersifat social sehingga akan menumbuhkan rasa kebersamaan, kontribusi karyawan dan adanya penghargaan, pengakuan dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi (kinerja yang sangat baik). Tipe karyawan berdasarkan tingkat keterikatan (employee engagement (Gallup, 2004: 104) yaitu:

1. Engaged

Karyawan yang engaged adalah seorang pembangun (builder), mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalumengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2. Not Engaged

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu

perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

### 3. Actively Disengaged

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua "cave dweller". Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya. Tipe actively disengaged ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang engaged.

Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement (Federman dalam M. Rizza Akbar, 2009: 76) menyatakan beberapa hal, yaitu: kebudayaan (culture), indikator sukses (*Success Indicators*), pengaturan prioritas (*priority setting*), komunikasi (*communication*), inovasi (*innovation*), penguasaan bakat (*talent acquisition*), peningkatan bakat (*talent enhancement*), insentif dan pengakuan (*incentives and Acknowledgement*), pelanggan (*customer-centered*)

### Efikasi Diri

Efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan salah satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura (Feist & Feist, 2011: 488) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Konsep efikasi diri sebenarnya inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010: 212) efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya

untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi diri sendiri dan kejadian dalam lingkungan, efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994: 2).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya berbagai perkiraan kejadian yang akan dihadapi. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (dalam Ghufro, 2010: 74).

Alwisol (2009: 287) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2009: 288) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu kombinasi atau empat sumber, yakni pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi social (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam

berusaha (Judge dan Erez, dalam Ghufroon, 2010: 75). Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras dalam mengatasi tantangan yang ada. Menurut Bandura (Feist & Feist, 2011: 490), terdapat empat aspek yang dapat digunakan dalam pengukuran efikasi diri, yaitu: Enactive Mastery Experience, merupakan suatu pengalaman belajar yang diperoleh melalui learning by doing atau experiential learning, Vicarious Experience, merupakan penilaian mengenai efikasi diri yang sebagian besar diperoleh melalui pengalaman atau hasil yang dicapai oleh orang lain yang dijadikan sebagai model, Verbal Persuasion, merupakan keyakinan akan kemampuan diri yang diperoleh dari orang lain yang disampaikan secara lisan, Emotional Arousal merupakan ambang ketergugahan emosi seseorang dalam menghadapi suatu keadaan atau situasi tertentu.

Empat aspek yang mempengaruhi perkembangan efikasi diri (Ormrod, 2008: 23) yaitu keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya, pesan yang disampaikan orang lain, keberhasilan dan kegagalan orang lain dan keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar. Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Greenberg dan Baron (Maryati, 2008:51) ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Pengalaman Langsung  
Sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas di masa lalu

(sudah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).

2. Pengalaman Tidak Langsung  
Sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas.

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu antara lain;

1. Fungsi Kognitif  
Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut dan sebaliknya.
2. Fungsi Motivasi  
Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan.
3. Fungsi Apeksi  
Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam.
4. Fungsi Selektif  
Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk

memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut Munandar (2008: 65), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya (Gibson, 2009: 43). Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 6 kriteria dasar atau dimensi pengukuran kinerja (Bernadin dan Russel (Darmawan, 2013: 192) , yaitu:

1. Quality yaitu terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Quantity yakni terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. Timeliness yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Cost-effectiveness yakni terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan dan memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan

pemborosan dalam penggunaan sumber sumber organisasi.

5. Need for supervision yakni terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. Interpersonal impact yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan .

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja menyatakan bahwa faktor dari kinerja adalah variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin, variable psikologis meliputi persepsi, sikap, keribadian, belajar, motivasi dan variable organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan design pekerjaan.

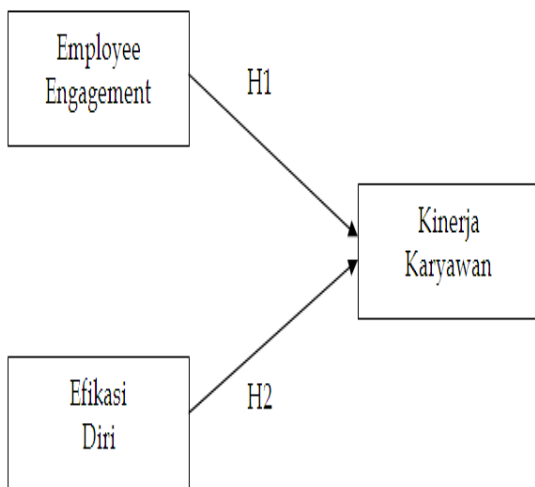
### Pengembangan Hipotesis

Nailul Fajriah dan Marcham Darokah (Humanitas Vol.13 No. 1. 37-49) untuk melihat faktor apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan BMT. Hasil penelitian yang didapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik peran secara langsung ataupun dimediasi oleh employee engagement. Efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam mewujudkan engagement karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu juga menjelaskan dampak employee engagement pada individu. Employee engagement mempengaruhi kualitas kerja

karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat engagement yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. Hasil penelitian (Niu, 2010: 55) menyatakan karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi berkomitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan salah satu aspek dari employee engagement.

Gambar 1  
Model Penelitian



Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- Semakin baik employee engagement maka akan semakin baik kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang-Banten
- Semakin baik efikasi diri maka akan semakin baik kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang-Banten.

## METODE PENELITIAN

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup, dimana

sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan jenjang nilai dari 1-5, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (J.Supranto, 2004: 34). Skala penelitian ini menggunakan skala ordinal, populasi dalam penelitian ini yakni semua karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan metode random cluster sampling melalui teknik random sampling sehingga jumlah sampel sebanyak 48 karyawan.

## Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini dilakukan dengan cara korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan menggunakan program SPSS dengan uji bivariat, uji signifikat dilakukan dengan membandikan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode koefisien Alpha (?) (Cronbach 1951 dalam Saifuddin Azwar, 2003:75). Dari analisi ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke reliabilitas analysis. Semua butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi error (Saifuddin Azwar, 2003:117)

## Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan analisis bagi analisis regresi linier ganda. Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini meliputi:

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik



Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis dengan kriteria, yaitu:

- Angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Toleransi dan VIF hasil analisis pada masing-masing variabel. Tidak adanya multikolinieritas yang menunjukkan persyaratan asumsi terpenuhi adalah jika::

- Nilai Tolerance mendekati 1; dan atau
- Nilai VIF kurang dari 10.

#### **Uji Homoskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots. Terpeuhinya persyaratan analisis ini adalah jika analisis menghasilkan titik-titik pada diagram yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang nyata.

#### **Uji Model**

Pengujian model dilakukan untuk melihat apakah model persamaan regresi ganda yang dihasilkan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh employee engagement dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Pengujian model dilakukan melalui analisis koefisien determinasi dan uji-F. Model hasil penelitian dikatakan layak jika menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari taraf uji penelitian (Sig.  $F > \alpha / 0,05$ )

#### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan pada model persamaan regresi ganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui model persamaan regresi linier berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dan uji-t. hipotesis diterima jika menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari taraf uji penelitian (Sig.  $t > \alpha / 0,05$ )

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil pengujian validitas dan reliabilitas.**

##### **Uji Validitas**

Analisis menghasilkan nilai korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang seluruhnya telah signifikan dan rhitung lebih besar daripada rtabel. Oleh karena itu validitas terpenuhi.

##### **Uji Reliabilitas**

Hasil analisis menghasilkan koefisien Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel (employee engagement, efikasi diri dan kinerja) yang tinggi. Karena nilai Alpha Cronbach masing-masing lebih besar dari nilai kritis ( $> 0,60$ ) maka masing-masing variabel telah reliabel.

#### **Hasil Pengujian Asumsi**

Pengujian asumsi atau persyaratan analisis dilakukan dengan beberapa macam, yaitu sebagai berikut:

##### **Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas menggunakan Uji K-S diperoleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada taraf uji penelitian maka data penelitian berdistribusi normal. Karena data penelitian telah terdistribusi normal maka persyaratan asumsi/persyaratan analisis regresi linier ganda yang pertama terpenuhi.

**Tabel 1**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	67.739	12.676		5.344	.000		
TEE	.218	.008	.174	.968	.038	.663	1.509
TED	-.250	.190	-.237	-1.318	.194	.663	1.509

a. Dependent Variable: TKK

### Uji Multikolinearitas

Analisis menghasilkan nilai Toleransi dan VIF masing-masing variabel yaitu:

- Variabel X1 (employee engagement) nilai Tolerance = 0,663 dan nilai VIF = 1,509.
- Variabel X2 (efikasi diri) nilai Tolerance = 0,663 dan nilai VIF = 1,509

Karena nilai tolerance telah mendekati 1 (satu) dan VIF kurang dari 10 (sepuluh) maka persyaratan tidak terjadinya multikolinieritas terpenuhi.

### Uji Homoskedastisitas

Analisis menghasilkan grafik scatterplots dengan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, titik-titik hasil analisis tidak membentuk suatu pola tertentu yang nyata sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Y (kinerja) berdasarkan masukan variabel X1 (employee engagement), variabel X2 (efikasi diri).

**Tabel 2**  
**Rangkuman Hasil Analisis**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Sig
Konstanta	67,739		0,000
Employee engagement (X <sub>1</sub> )	0,218	0,174	0,038
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	-0,250	-0,237	0,194
R = 0,443      R <sup>2</sup> = 0,196      F = 2,899      Sig. 0,000			

### Uji Model

Analisis menghasilkan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,196$  dan probabilitas F (Sig. F) sebesar 0,000. Karena probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian sig.  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi hasil analisis layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh employee engagement dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Persamaan regresi hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 67,739 + 0.218 X_1 - 0.250 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis data dapat dilakukan pengujian hipotesis dan diketahui bahwa:

### *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja*

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_1 = 0.218$  dengan nilai probabilitas sig.  $t = 0.038$ . Karena probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian sig.  $t < \alpha$  yaitu  $0,038 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Artinya semakin tinggi employee engagement maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja***

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_2 = -0.250$  dengan nilai probabilitas sig.  $t = 0.194$ . Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian sig.  $t > \alpha$  yaitu  $0,194 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya efikasi diri tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ternyata nilai regresi ada yang signifikan adapula yang tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa ada variabel independen yang berpengaruh sebagaimana hipotesis dan ada pula yang tidak berpengaruh atau berlawanan dengan hipotesis.

Employee engagement mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat employee engagement maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Employee engagement yang baik akan meningkatkan produktivitas (kualitas kerja yang baik), meningkatkan efisiensi kerja, turn over yang rendah, meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan dan meminimalkan keluhan.

Efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya efikasi diri karyawan tidak akan semakin tinggi berdampak pada perubahan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Efikasi diri merupakan bentuk rasa percaya diri atau keyakinan karyawan atas kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Efikasi diri sebagai bentuk keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan

suatu bentuk control terhadap fungsi diri sendiri dan kejadian dalam bentuk lingkungan perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Meskipun efikasi diri ini dapat tumbuh dan dipelajari melalui pengalaman, modeling social, persuasi social, kondisi fisik dan emosional yang baik namun pada prakteknya tidak berdampak pada perubahan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian atas semua variabel, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

- Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah positif.
- Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **SARAN**

Department HRD dan personalia yang mengurus tentang perekrutan karyawan sebaiknya lebih efisien dan kritis dalam menentukan penempatan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi dan job spesifikasinya sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keinginan, serta bakat mereka sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dapat memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan.

Penelitian lanjutan diharapkan dengan memasukkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ada penambahan variabel kontrolnya (misalnya counseling & coaching, monitoring, laporan key performance individu) serta menggunakan responden dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga kesimpulan bisa digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol.(2004).*Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Aon Hewitt. (2015). *2015 Trends in Global Employee Engagement: Making Engagement Happen*.
- Ariani,D.W.(2011).“Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Penyalahgunaan, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia”. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*.15,(3),416-427.
- Arikunto,S.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Azwar, S.(2007). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. & Cervone, D.(1983).“Self Evaluative and Self Efficacy Mechanisms Governing The Motivational Effects of Goal Systems”.*Journal of Personality and Social Psychology*.45,(5),1017-1028.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A.(1997).*Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York:Freeman.
- Bridger, E. (2015). *Employee Engagement*.United States: Kogan Page.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M.K.(2012). “Impact of Occupational Self-efficacy on Employee Engagement: An Indian Perspective”. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* .38,(2),329-338.
- Chen,G., Gully,S.M., & Eden, D.(2001). “Validation of New General Self-Efficacy Scale”. *Organizational Research Methods*. 4, (1), Sage Publications,Inc.
- Coetzee, M. & Villiers, M.de. (2010). “Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in South African Financial Institution”. *Southern African Business Review*,14, (1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986).“Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*.71,(3),500-507.
- Eisenberger,R&Cummings,J.(1997).“Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction”. *Journal of Applied Psychology*.82,(5),812-820.
- Feist, J & Feist, G.J. 2008). *Theories of Personality* Edisi keenam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Finney, Martha. I. (2010). *Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). Where Employee Engagement Happens. *Business Joournal*.
- HYPERLINK“<http://www.gallup.com/businessjournal/102496/where-employee-engagement-happens.aspx>”
- Indrianti, R. & Hadi, C.(2012).“Hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Karyawan pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya”. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.1,(2).
- Prasetya, V., dkk. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1, 56-69.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Truss, C., dkk. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York: Routledge.