

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN WELDER

Gregarius Virgi Pramudhita

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: gregarius.18010@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian welder berjumlah 30 yang berstatus karyawan tetap. Pada penelitian ini ada 30 karyawan sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala efikasi diri dan skala keterikatan kerja. Analisis data penelitian menggunakan teknik *pearson product moment* melalui bantuan program *software SPSS 24 for windows*. Hasil analisa data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Hal ini dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r=0.624$. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah juga keterikatan kerja.

Kata Kunci: Efikasi diri, Keterikatan kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and work engagement in welder employees. The research method uses a quantitative approach. The subjects used in this study were 30 welder employees who were permanent employees. In this study there were 30 employees as research subjects. Data collection techniques in this study used a scale consisting of a self-efficacy scale and a work engagement scale. Analysis of research data using the Pearson product moment technique through the help of the SPSS 24 software program for windows. The results of data analysis showed that there was a relationship between self-efficacy and work engagement on welder employees. This is evidenced by the significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient of $r = 0.624$. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between self-efficacy and work engagement on welder employees. This shows that the higher the self-efficacy, the higher the employee's work engagement with the company. This also applies vice versa, if the lower the self-efficacy, the lower the work engagement.

Keywords: *Self efficacy, Work engagement, Employee*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang kapasitas serta daya produksi pada diri individu akan menghasilkan kinerja yang dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Pandangan karyawan sebagai aset serta berpengaruh dalam kelangsungan hidup karyawan dalam suatu perusahaan memberikan perhatian khusus bagi karyawan dan selama bekerja di perusahaan berusaha memberikan kenyamanan kepada karyawan. Menurut Pri

& Zamralita (2018) pekerjaannya bagi individu merasa berarti sehingga karyawan dan perusahaan akan merasa menjadi suatu bagian dari perusahaan dan tantangan dalam dunia *industry* saat ini tidak hanya mempertahankan karyawan yang berbakat serta menjadikan karyawan tersebut *engaged*.

Komponen penting dalam kenyamanan didalam instansi sehingga anggota instansi atau organisasi merasakan pekerjaan menjadi menyenangkan dijadikan pengalaman yang positif di hidupnya dan anggota di instansi akan terhindar dari perilaku *burnout* (Robbins & Judge,

2013). Perusahaan ini merupakan perusahaan ternama dan memiliki keunggulan pada kapabilitas pembangunan kapal. Faktor sumber daya manusia menjadi kegiatan operasional perusahaan sebagian besar membutuhkan keikutsertaan karyawan. Kegiatan pembuatan produk kemaritiman dilaksanakan oleh karyawan yang ada pada perusahaan semua dijalankan dengan proses pengawasan. Tenaga kerja dalam produksi yang dilaksanakan menggunakan pengawasan dilakukan secara teliti. Mampu menghasilkan produk yang berkualitas sesuai produk yang dihasilkan. Karyawan dalam perusahaan diberikan tuntutan untuk bekerja dengan kualitas tinggi, bekerja secara efektif agar memenuhi target perusahaan, kualitas produksi kapal dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Pada karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, peduli dengan rekan kerja dan mempunyai inisiatif. Dedikasi tinggi pada karyawan saat ini yang dibutuhkan di dalam perusahaan, merupakan pada diri karyawan yang mampu memiliki keterikatan kerja dalam hal proses mengerjakan dan penyelesaian tugas. Menurut Steven & Prihatsanti (2017) menyatakan bahwa jasa dalam perusahaan menjadi daya saing yang muncul begitupula dengan produk yang keduanya didukung oleh karyawan yang berkualitas tinggi. Bentuk sikap positif dari keterikatan kerja membuat individu memiliki semangat dan fokus terhadap pekerjaan yang akan berhubungan dengan hasil performa peran kinerja seseorang (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Robbins & Judge (2013) Seorang karyawan adanya peran keterikatan kerja akan memiliki tingkat produktifitas yang tinggi mengarah pada kemampuan menurunkan insiden kecelakaan dan rendahnya tingkat *turnover*, individu yang mempunyai keterikatan kerja tinggi maka tertarik dalam bekerja, sehingga merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada penelitian (Robbins & Judge, 2013) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi pada individu akan adanya ketertarikan dengan pekerjaan termotivasi untuk mencari berbagai tantangan baru yang ada di pekerjaannya. Menurut Bakker & Bal (2010) menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keterikatan kerja menjadi salah satu faktor terpenting di suatu organisasi dimana persaingan pasar yang ketat dalam perusahaan karena berhubungan kepada kemajuan untuk karyawan dan perusahaan (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Pri & Zamralita (2018) keterikatan kerja yang rendah maka akan mengarah kepada sikap kepedulian yang rendah terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan akan berdampak kepada sulit fokus dengan apa yang sedang dikerjakan, kurang antusias dalam menyelesaikan tanggung jawab dan cenderung tidak bisa mengatur waktu kerja dengan melakukan kegiatan yang kurang produktif akibat keterikatan kerja rendah yang dimiliki seseorang. Selain itu sikap keterikatan kerja

rendah dapat ditandai ketika individu sulit berkonsentrasi dalam bekerja, tidak adanya semangat bekerja, kurang memperdulikan terhadap pekerjaan, kurangnya antusias terhadap pekerjaan. Sebaliknya, pada individu dengan keterikatan kerja yang diatas akan menunjukkan bentuk perilaku karyawan yang mengarah serta berfokus pada tujuan yang sedang dilakukan, adanya pencapaian individu, semangat tinggi pada karyawan, bentuk tanggung jawab, sikap antusias yang diperlihatkan, serta bangga dengan apa yang sedang dikerjakan (Salanova & Schaufeli, 2005). Hal tersebut menjadikan kerugian besar dampak keterikatan kerja yang rendah tersebut memberikan gambaran bahwa apabila perusahaan atau organisasi membiarkan permasalahan tersebut akan merugikan kedua pihak, sehingga pentingnya suatu instansi untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawannya.

Menurut Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja yaitu signifikansi pada setiap diri individu mampu bersikap positif, memiliki rasa bahagia, memiliki motivasi diri dalam pekerjaannya, sehingga keterikatan kerja dikarakteristik sebagai kekuatan semangat bekerja (*vigor*), dedikasi diri (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Menurut Pri & Zamralita (2018) keterikatan kerja adalah bentuk keadaan positif dalam proses berfikir, memuaskan, dan organisasi atau perusahaan yang proaktif bersaing secara efektif, kekuatan dalam proses bekerja, adanya dedikasi pada diri individu serta bentuk penghayatan yang sangat dinamis di dalam lingkungan kerja yang menjadi peranan penting dan efektivitas perusahaan atau perusahaan dalam keterlibatan kerja, dan keterikatan kerja merupakan sikap peduli serta bentuk kewajiban individu pada pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa pernyataan yang sudah teruraikan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keterikatan kerja bentuk sikap positif yang dimiliki individu memuaskan serta adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga memiliki peran penuh dalam kerjanya.

Menurut Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan secara baik terdapat 3 aspek karakteristik yang terdapat dalam keterikatan kerja yang tinggi yaitu dengan memperhatikan perilaku dengan aspek *vigor*, aspek *dedication* dan aspek *absorption*. Aspek *Vigor* adalah sikap dalam mengerjakan tugas dengan semangat, menyelesaikan tugas meskipun mengalami kesulitan, dan tekun dalam menjalankan kesulitan kerja yang sedang dijalankan. Aspek *Dedication* adalah sikap individu yang antusias dalam melakukan kegiatan, inspirasi dalam melakukan kegiatan, merasa berkenan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, dan merasa tertantang dengan hal-hal baru. Sedangkan aspek *absorption* adalah bentuk keadaan seseorang yang melakukan bentuk konsentrasi penuh terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Mujiasih (2015) karakteristik pada karyawan

dengan keterikatan kerja tinggi dengan memiliki fokus dalam melakukan kegiatan, berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang sudah ditentukan, adanya kerja sama dengan baik bersama rekan kerja maupun atasan, dan tidak bekerja secara mandiri, tidak tertekan dalam bekerja, dan tidak menganggap bahwa pekerjaan miliknya merupakan suatu beban sehingga keterikatan kerja yang tinggi individu akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karyawan dapat mencetuskan inovasi baru terhadap perusahaan, dan keberanian dalam mencoba hal baru serta tantangan yang ada.

Perusahaan ini memproduksi alat utama sistem pertahanan. Keberadaan perusahaan memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan industri maritim. Perusahaan secara profesional mengemban amanah sekaligus kewajiban dalam mendukung kebutuhan. Struktur organisasi pada perusahaan di Direktorat rekayasa umum terdiri dari lima divisi, salah satu yaitu divisi rekayasa umum dimana karyawan bagian welder memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Karyawan bagian welder menjadi salah satu kekuatan utama untuk mengembangkan industri maritim Indonesia. Karyawan bagian welder menjadi pondasi untuk meningkatkan dan memelihara produksi yang berkualitas.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui kegiatan wawancara yang telah dilakukan kepada kepala bengkel perakitan memperoleh informasi ketika karyawan bagian welder bekerja di tempat pengelasan dengan proses yang rumit yang nampak membutuhkan persiapan yang matang seperti pengecekan bahan produksi, sehingga persiapan kapasitas barang yang akan digunakan mengalami kesulitan, kurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak segera menyelesaikan masalah dengan divisi lain dan tidak adanya agenda yang harus diselesaikan sebelum jam kerja berlangsung. Kepala bengkel perakitan juga menyampaikan pada saat menggunakan peralatan besar yang terkadang hal tersebut belum diperhatikan sepenuhnya oleh karyawan bagian welder dan karyawan merasa lemah ketika memulai pekerjaan di bidang pengelasan.

Wawancara dilakukan kepada kepala biro yang menyatakan karyawan bagian welder sulit berkonsentrasi ketika menjalankan mesin dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang membutuhkan persiapan yang matang, hal tersebut menjadi tantangan dalam bekerja yang telah dijalankan karyawan bagian welder. Ketika karyawan bagian welder menggunakan mesin dan mengolah besi yang sedang dikerjakan kurang antusias sehingga karyawan bekerja sampai selesai larut dalam pekerjaannya. Meskipun hal tersebut sulit maka membutuhkan tenaga yang kuat dan kesulitan yang muncul harus dihadapi oleh karyawan bagian welder.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah faktor *Job demands* yang terdiri dari segala aspek fisik pada diri individu, psikologis, serta sosial dalam organisasi, sehingga waktu yang sudah ditentukan pada pekerjaan yang harus terselesaikan. Individu pada saat menyelesaikan sebuah pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan secara berkelanjutan sehingga menghasilkan. Faktor *job resources* sama halnya dengan aspek fisik yang berkaitan dengan sosial serta bentuk dalam organisasi atau perusahaan dari sebuah pekerjaan. Dalam hal ini karyawan akan mampu mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlaku, pencapaian target pekerjaan yang dijalankan berpengaruh pada pencapaian tujuan serta mereplikasi pertumbuhan pembelajaran bagi setiap individu serta perkembangannya. Faktor terakhir *personal resources* merupakan karakteristik positif yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan ketahanan diri, adanya kemampuan dalam mengendalikan serta memberikan dampak pada sekitarnya. Sikap kepribadian seseorang tersebut mencakup efikasi diri, optimisme, harga diri, resiliensi dan lain-lain (Bakker & Demerouti, 2008). Menurut Bakker & Demerouti (2008) *Personal resource* menjadi faktor yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja yang mempunyai hubungan sikap positif dengan individu dalam melakukan pekerjaannya seperti efikasi diri, harga diri, optimisme dan resiliensi. Sikap efikasi diri menjadi pemahaman dalam penelitian karena adanya kesesuaian dengan karakteristik dan fenomena dilapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian welder diketahui bahwa mereka cenderung memilih tugas pada bidang pengelasan yang lebih mudah dibandingkan dengan pekerjaan yang sulit. Karyawan juga mengungkapkan adanya ketakutan dalam mengerjakan tugas dalam perusahaan yang sulit karena adanya kekwatiran karyawan dengan permasalahan yang timbul dari hasil yang sedang dikerjakan karyawan bagian welder, sehingga kurang yakin dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit dalam jangka waktu tertentu karyawan tidak yakin dengan proses penyelesaian pekerjaan sehingga proses penyelesaian akan membutuhkan waktu yang cukup lama sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga oleh perusahaan tersebut membuat karyawan menyelesaikan tugas bagian bengkel dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri bentuk evaluasi kepada diri individu terhadap kompetensi untuk melakukan sebuah tugas, serta bentuk pencapaian, atau tujuan individu dalam mengatasi hambatan akan terjadi konseptual. Terdiri dari 3 aspek yang terdapat pada efikasi diri antara lain *level*, *generality* dan *strength* (Bandura 1997). Efikasi diri merupakan sikap pada diri individu dalam arti memiliki keyakinan pada saat melakukan suatu pekerjaan tertentu dilaksanakan dengan baik serta sesuai dengan apa yang dilaksanakan (Afdaliza, 2015). Sedangkan menurut Baron & Byrne (2004) efikasi diri bentuk kepastian serta kemampuan pada diri individu atas kompetensi dalam diri

ketika proses apa yang sedang dikerjakan akan memberikan proses pencapaian dan tujuan dalam keyakinan diri individu, atau individu telah mengatasi sebuah hambatan dalam melakukan hal. Pada seseorang mempunyai efikasi diri akan melihat dengan sudut pandang bahwa dirinya telah mampu dalam melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tidak meninggalkan kerugian kepada pihak lain. Sebaliknya pada individu akan memiliki ketakutan ketika efikasi dirinya rendah. Tidak hanya itu individu akan mengalami kekhawatiran ketika melakukan pekerjaan yang terbilang rumit prosesnya dan keberanian dalam menyelesaikan proses kerjanya. Sedangkan menurut Feist & Feist (2010) efikasi diri mengacu kepada sikap individu mampu melakukan perilaku yang terlihat dengan memperoleh hasil yang diinginkan sehingga pekerjaan akan maksimal dan dapat dikerjakan dalam suatu keadaan yang baik. Pemaparan dari beberapa pemahaman tokoh, maka dapat disimpulkan efikasi diri yaitu sikap penilaian diri pada seseorang yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki dalam proses menyelesaikan tugas serta penyelesaian dalam meminimalisir hambatan, resiko, dan hal terpuruk dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan.

Menurut Bandura (1997) terdapat 3 aspek efikasi diri yaitu *level* merupakan tingkat kesulitan dengan adanya tanggung jawab serta tugas yang dikerjakan merupakan bentuk kesulitan *job description* karyawan. Aspek *generality* merupakan keyakinan karyawan pada tingkah laku yang terbentuk dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan yang dilakukan setiap individu. Aspek *strength* merupakan keyakinan karyawan pada potensi yang ada pada dirinya. Sehingga karyawan memiliki dorongan atau motivasi dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya diselesaikan walaupun dengan belum pernahnya memiliki suatu keahlian serta pengetahuan yang mendukung. Sebaliknya dengan adanya keraguan pada diri individu akan munculnya keraguan kemampuan dan pengalaman yang menjadi penunjang setiap individu. Menurut Feist *et al* (2017) Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya penguasaan sesuatu dalam hal ini performa yang baik akan meningkatkan sehingga kegagalan cenderung akan menurun pemodelan sosial dalam hal ini efikasi diri akan tinggi atau meningkat ketika individu melakukan observasi pada efikasi memiliki potensi yang baik serta sebaliknya ketika individu melihat rekan sebaya yang belum mencapai keberhasilan persuasi sosial dapat menyakinkan bahwa individu akan kegiatan dengan performa yang baik, serta adanya keberhasilan, adanya kondisi fisik dan emosional, bentuk emosi yang tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja pada diri individu. Seseorang yang menghadapi hambatan atau pengalaman dengan penuh harapan untuk bertahan dengan pengalaman sudah terjadi sehingga menambah motivasi pada diri individu sehingga berperan lebih aktif.

Perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu sebagai sumber referensi diantaranya penelitian yang dicetuskan oleh Hisbullah & Izzati (2021) Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X berupa optimisme, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa efikasi diri. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 87 guru madrasah aliyah berstatus swasta sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek 60 karyawan welder berstatus karyawan tetap.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Wijayanti & Budiani (2021) Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya variabel iklim organisasi menjadi variabel X, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa efikasi diri. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 65 karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek penelitian sebanyak 60 karyawan welder berstatus karyawan tetap.

Penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Raniswati & Puspitadewi (2021) pada karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten Bojonegoro. Menunjukkan hasil adanya hubungan yang sangat kuat antara *psychological capital* dengan keterikatan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada variabel X yang digunakan penelitian sebelumnya menggunakan *psychological capital*, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa efikasi diri. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 50 karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek penelitian sebanyak 60 karyawan bagian welder berstatus karyawan tetap.

Penelitian ini memfokuskan pada variabel efikasi diri dan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui kegiatan wawancara yang telah dilakukan kepada bengkel bagian welder menyatakan keterangan bahwa karyawan bagian welder sulit menyelesaikan proyek bagian badan kapal perang dimana kapal tersebut membutuhkan kekutan dan perhitungan yang harus sesuai dengan rancangan awal dan juga karyawan bagian welder juga pernah mengalami masalah ketika proses pemasangan bahan yang akan dipakai dalam pembuatan kapal, pada saat itu masalah yang dihadapi yaitu bahan besi yang digunakan tidak sesuai. Kegiatan wawancara juga dilakukan dengan wakil kepala biro dukungan rekayasa umum & SDM menyatakan bahwa karyawan bagian ketika menghadapi kesulitan ketika bekerja, karyawan melakukan evaluasi tetapi ada juga karyawan yang tidak mau berdiskusi sehingga pekerjaan yang sulit yang harusnya diselesaikan secara tim akhirnya pekerjaan akan terkendala. pada saat perusahaan menerima proyek besar yang belum pernah karyawan bagian welder kerjaan sehingga pekerjaan terasa sulit, karyawan juga mengeluh kepada kepala biro. Wawancara dengan kepala bengkel kontruksi plat menyatakan karyawan bagian welder ketika menyelesaikan

proses pengelasan di divisi tersebut perlu memberikan masukan kepada karyawan karena karyawan bagian tersebut kurang yakin dengan potensi yang dimiliki ketika menyelesaikan pekerjaan. Kepala bengkel juga menyatakan karyawan welder ketika mendengarkan perintah yang disampaikan oleh kepala divisi juga kurang adanya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan pengelasan secara tepat waktu, sehingga membutuhkan waktu lebih lama lagi.

Tempat untuk penelitian ini belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti terkait hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja khususnya karyawan bagian welder. Pada karyawan bagian welder ketika bekerja memandang bahwa apa yang sedang dihadapi adanya kesulitan dalam melakukan pekerjaan karyawan akan melakukan tindakan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sulit dan kesulitan berkonsentrasi. ketika mengalami masalah internal maupun eksternal pada saat bekerja terlihat karyawan keluar dari lokasi bekerja karena pekerjaannya dianggap sulit dan untuk menghilangkan rasa penat. Menurut Afdaliza (2015) seseorang dengan pandangan bahwa dirinya dengan melakukan suatu pekerjaan dengan teratur serta adanya efikasi diri yang rendah akan membentuk rasa ketakutan dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit. Perusahaan yang menjadi tempat penelitian juga membutuhkan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi tingkat efikasi diri dan keterikatan kerja karyawan, karyawan bagian welder mempunyai upaya dalam meningkatkan kompetensi serta pengembangan *engaged* terhadap karyawan. Karyawan dan tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang membahas hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja. Sehingga perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia sehingga lebih produktif dan berkembang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti. Maka peneliti tertarik untuk meneliti “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder?”.

METODE

Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian welder yang berjumlah 60 yang merupakan karyawan tetap di perusahaan dengan minimal 2 tahun masa kerjanya. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel pada karyawan bagian welder yang digunakan dengan ketentuan sejumlah 30 karyawan digunakan sebagai uji coba (*try out*) dan sisanya sebanyak 30 karyawan sebagai subjek penelitian.

Instrument penelitian ini menggunakan skala yang disusun peneliti yang berdarakan teori skala efikasi diri yang dikemukakan oleh (Bandura, 1997) dan skala

keterikatan kerja dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2010). Sistem penilaian yang digunakan dalam penelitian ini skala *likert* menggunakan 5 pilihan alternatif jawaban yakni sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Azwar, 2019b). Menggunakan aitem *favorable* dan *unfavorable*

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa Skala efikasi diri dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dicetuskan oleh (Bandura, 1997). Sedangkan aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2010) yang digunakan pada penelitian ini.

Peneliti melakukan uji coba skala kepada 30 karyawan dengan tujuan untuk mengetahui nilai validitas aitem dan reliabilitas aitem. Uji beda aitem pada skala efikasi diri berada pada nilai *corrected item-total correlation* dengan rentang 0.417 – 0.769 dimana dari 38 aitem didapatkan 30 aitem yang valid. Lalu guna uji beda variabel keterikatan kerja berada pada nilai *corrected item-total correlation* dengan rentang 0.357 s/d 0.876 dimana dari 44 aitem didapatkan 37 aitem yang dinyatakan valid.

Adapun hasil uji realibilitas pada skala keterikatan kerja didapat skor 0.965 dan efikasi diri didapatkan skor 0.932 sebagai berikut:

Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.965	Reliabel
Efikasi Diri	0.932	Reliabel

Analisis data pada penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($P < 0.05$). Analisis dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Uji normalitas yang digunakan menggunakan teknik *kolmogorov smirnov test*. Hasil uji linearitas yaitu dengan melihat hasil nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas.

HASIL

Melakukan penyebaran kusioner kepada 30 karyawan bagian welder. Peneliti memperoleh data penelitian yang dilakukan pengolahan data menggunakan *software SPSS 24 for windows* untuk mengetahui hasil *descriptive statistic* dari data tersebut.

Tabel 2 Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Keterikatan Kerja	30	75	140	117.31	15.127
Efikasi Diri	30	72	132	110.30	13.867

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif diatas dapat diketahui hasil penelitian dua variabel keterikatan kerja dan efikasi diri menunjukkan jumlah subjek sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitian nilai skor *mean* untuk variabel keterikatan kerja sebesar 117.31 dan memiliki nilai minimum sebesar 75 dengan nilai maximum 140. Pada efikasi diri memiliki nilai minimum sebesar 72 nilai maximum 132 serta memiliki *standar deviasi* sebesar 13.867. memiliki *standar deviasi* sebesar 15.127, sedangkan nilai *mean* untuk variabel efikasi diri sebesar 110.30.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh. Adapun karakteristik normalitas data yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikan	Karakteristik
Sig >0.05	Distribusi data normal
Sig <0.05	Distribusi data tidak normal

Berikut hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *test of normality Kolmogrov-Smirnov* untuk variabel efikasi diri dan variabel keterikatan kerja:

Tabel 4. Test of Normality

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.075	Distribusi Normal
Efikasi Diri	0.071	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0.075 dan hasil nilai besaran efikasi diri sebesar 0.071. Maka dapat disimpulkan data dari variabel efikasi diri dan keterikatan kerja pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui korelasi dari efikasi diri dan variabel keterikatan kerja memiliki model linier. Berikut adalah kriteria dalam uji linearitas:

Tabel 5. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Non-Linear
Sig < 0.05	Linear

Apabila memiliki skor lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) data yang tidak dapat dikatakan linear atau berhubungan. sebaliknya apabila memiliki skor kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) dikatakan linear. Berikut merupakan hasil uji linearitas kedua variabel yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.000	Linear
Efikasi Diri		

Nilai signifikansi variabel efikasi diri dan keterikatan kerja sebesar 0.000 bahwa terdapat hubungan yang linear, antara keterikatan kerja dan variabel efikasi diri karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 ($p < 0.05$).

Kriteria yang dimiliki dalam melakukan uji linieritas dengan *deviation from linearity* yaitu data disebut linear apabila signifikansinya bernilai > 0.05 .

Tabel 7. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Skor Signifikansi	Keterangan
Sig >0.05	Data Linier
Sig <0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas menggunakan *Deviation from Linearity* dengan dibantu aplikasi *SPSS 24.0 for windows* terhadap variabel keterikatan kerja dan efikasi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Skor Sig.	Keterangan
Keterikatan Kerja	.059	Data Linier
Efikasi diri		

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel, terkonfirmasi skor signifikansi yang dimiliki variabel keterikatan kerja dan efikasi diri yaitu 0.059, dimana skor tersebut menunjukkan angka lebih tinggi dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berada dalam

hubungan yang disebut linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Berikut tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi :

Tabel 9. Kriteria Pedoman untuk Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Hubungan antar kedua variabel penelitian dianggap signifikan jika skor p yang diperoleh < 0.05, dan akan dianggap memiliki hubungan yang tidak signifikan antar kedua variabel ketika skor p > 0.05.

Tabel 10. Ketentuan dalam Uji Hipotesis

Skor Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Signifikan
Sig>0.05	Tidak Signifikan

Berikut hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Skor Sig.	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.624	0.000	Hubungan Signifikan
Efikasi Diri	0.624	0.000	Hubungan Signifikan

Nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri dan variabel keterikatan kerja sebesar 0.000 dari jumlah subjek sebesar 30 karyawan bagian welder menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). variabel efikasi diri dan keterikatan kerja tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar $r=0.624$ maka variabel efikasi diri dan variabel keterikatan kerja memiliki korelasi yang kuat.

PEMBAHASAN

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan

kerja pada karyawan bagian welder. Hasil yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini dan pengolahan data menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment*. Berdasarkan data yang telah didapat dari 30 karyawan bagian welder. Hasil nilai sebesar 0.000 signifikansi korelasi antara kedua variabel yang sesuai dengan hasil yang diperoleh tidak lebih besar dari pada 0.05 ($p < 0.05$). Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Sehingga kedua variabel dalam penelitian ini variabel efikasi diri dengan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil Analisa korelasi yang di olah dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment*. didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.624 ($r=0.624$). hal ini dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel, yaitu variabel efikasi diri dengan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang kuat dikarenakan nilai koefisien korelasi yang didapat berada pada interval 0.60-0.799. Hubungan dalam penelitian ini menunjukkan adanya arah yang positif, sehingga hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja berjalan searah. Menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dalam sebuah perusahaan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri pada perusahaan tersebut artinya H_0 ditolak.

Penelitian ini membuktikan hubungan antara dua variabel efikasi diri dan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Menurut Schaufeli & Bakker (2010) keterikatan kerja merupakan sikap positif individu dalam pekerjaan yang ditandai dengan aspek *vigor, dedication* dan *absorption*. Keterikatan kerja menjadikan individu berfokus kepada pekerjaan sehingga pekerjaan menghasilkan performa serta peran kinerja yang lebih baik. Penelitian Schaufeli & Bakker (2010) individu yang bekerja dengan hasil keterikatan kerja tinggi yang secara langsung berdampak kepada dampak psikologis positif, sehingga akan berpengaruh kepada kinerja sesama karyawan yang menguntungkan dan keterikatan kerja yang tinggi akan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Keterikatan kerja pada karyawan mempunyai kaitan yang erat dengan efikasi diri dalam suatu perusahaan akan menambah rasa yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga individu yang dipenuhi dengan keterikatan kerja akan mampu secara proaktif mengelolah kognisi pada individu yang berdampak pada hasil yang kemampuan kreativitas disaat bekerja. Penelitian ini menunjukkan arah yang selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) adanya dampak keterikatan kerja sangat penting bagi individu karena mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja adalah sikap individu mampu memiliki signifikansi pada setiap diri, memiliki rasa bahagia, memiliki motivasi diri dalam pekerjaannya, sehingga keterikatan kerja

dikarakteristik sebagai kekuatan semangat bekerja (*vigor*), dedikasi diri (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Menurut Pri & Zamralita (2018) keterikatan kerja merupakan bentuk kondisi positif pada diri seseorang yang berhubungan dengan perilaku yang dicirikan sebagai kekuatan yang dimiliki, bentuk dedikasi serta proses penghayatan pada kondisi lingkungan kerja yang dinamis serta organisasi atau perusahaan bersikap proaktif serta bersaing secara sehat yang membentuk produktifitas perusahaan dengan keunggulan yang menjadi focus utama yaitu keterlibatan kerja yang telah menjadi peran utama dalam perusahaan dalam efektifitas perusahaan. karena perolehan membuat individu merasa menyelesaikan apayang sedang dikerjakan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) Keterikatan kerja adalah sikap yang dimiliki individu yang positif, serta adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan yang memiliki peran penuh dalam kinerjanya sedangkan sikap pemenuhan diri apa yang dilakukan, perasaan termotivasi dalam suatu hubungan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan megarah kepada peran yang dilakukan. Tindakan atau perilaku yang mengarah pada tujuan yang sedang terjadi menunjukkan individu yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, bentuk sikap tekun dalam pencapaian yang dilakukan dengan penuh semangat tinggi, serta antusias individu dalam melaksaaan kegiatan, dan ketika pekerjaan selesai individu akan merasa bangga dengan apa yang sudah dikerjakan, sebaliknya dengan karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang rendah maka terlihat sikap kurang kepedulian dalam bekrja, merasa bahwa pekerjaan yang sedang djalankan tidak terselesaian, sulit berkonsentrasi pada saat melakukan pekerjaan yang terbilang penuh pemikian yang matang, kurang antusias individu dalam hal penyelesaian apa yang sudah dijalankan, dan condong kedalam penggunaan waktu kerja yang terlihat kurang produktif, waktu yang tidak digunakan secara baik akan menghambat proses penyelesaian target dalam perusahaan. Perusahaan dengan tingkat energi yang tinggi yang terlihat pada saat bekerja berlangsung serta menginggat antusias yang terlihat dan dijalankan secara maksimal oleh karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi (Bakker & Leiter, 2010).

Dimensi dalam penelitian ini berdasarkan pada dimensi yang dicetuskan oleh (Bakker & Leiter, 2010). Setelah dilakukan penelitian terhadap 30 karyawan bagian welder, peneliti dapat memperoleh nilai rata-rata pada setiap dimensi dalam variabel keterikatan kerja. Aspek *vigor* mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29.51. Pada dimensi *vigor* (kekuatan) merupakan semangat dalam melakukan penyelesaian pekerjaan sebagai tingkat energi positif yang tinggi adanya ketahanan mental yang tinggi serta kesediaan individu. Individu bekerja secara penuh dalam bekerja, dan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.

Aspek *dedication* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 29.33. Pada aspek kedua dimensi *dedication* dikarakteristikkan sebagai proses keterlibatan kepemilikan yang kuat. Tantangan dalam pekerjaan bagian welder, sehingga karyawan antusias dalam menjalankan pekerjaan, adanya rasa keberanian dalam melakukan pekerjaan individu yang terlihat dedikasi diri individu yang memiliki usaha melakukan pekerjaan dalam kelompok maupun individu. Selanjutnya dalam melakukan penyelesaian tugas terbentuknya perasaan bangga dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang dijalani merasa penuh inspirasi serta bangga karena pekerjaan tersebut, dan individu merasa senang ketika melakukan pekerjaan.

Aspek *absorbtion* mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24.41. Pada aspek ketiga dimensi *absorption* adanya sikap konsentrasi serta fokus individu yang penuh dalam melakukan pekerjaan, merasa senang serta dapat mencintai apa yang sedang dikerjakan, adanya perasaan senang ketika melakukan pekerjaan, sehingga yang dirasa waktu sangat begitu cepat ketika melakukan pekerjaan. Selanjutnya individu merasa sulit dan tidak ingin untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Individu yang memiliki ciri *absorption* ketika melakukan pekerjaan akan merasa pekerjaan di bagian welder selesai lebih cepat karena waktu larut begitu saja, karena ketika bekerja membutuhkan konsentrasi dan tingkat kefokusn kepada apa yang sedang dihadapi serta merasa senang dalam pekerjaan, sehingga menghadapi kesulitan tidak ingin cepat meninggalkan pekerjaan.

Dimensi *Vigor* mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi dari pada dua aspek lainnya. Penelitian ini digambarkan sikap karyawan bagian welder ketika menyelesaikan pekerjaannya dengan kemauan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya di bagian proses pengelasan kapal, adanya sikap sulit dalam beradaptasi dengan adanya tugas dari kepala divisi, karyawan bagian welder bersikap menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam proses pengelasan. Karyawan bagian welder juga memiliki rasa antusias yang kurang saat bekerja yang digambarkan kurangnya semangat dan melakukan penundaan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Karyawan bagian welder kemauan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja perusahaan terbilang kurang, karyawan kebanyakan bekerja sesuai jam kerja berlangsung. Sikap karyawan terlihat kurangnya sebuah tantangan dalam proses menyelesaikan tugas dan tanggung, jawab ketika bekerja sehingga pada saat bekerja adanya karyawan yang menjadi penghalang dalam menyelesaikan tugas di divisi tersebut. Sikap karyawan terlihat kurang fokus dalam tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan tidak maksimal.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri menjelaskan bahwa evaluasi pada individu dengan kemampuan serta kompetensi dalam menjalankan tugas yang sedang dilakukan adanya capaian yang akan didapat untuk mengatasi hambatan

dalam suatu kegiatan konseptual. Dalam keyakinan pada diri individu akan mempengaruhi tindakan serta pilihan yang akan dilakukan, usaha karyawan yang akan diberikan akan menyelesaikan pekerjaan, serta seberapa lama karyawan akan bertahan dalam menghadapi kegagalan. Adanya keyakinan pada diri individu terhadap apa yang dilakukan proses pekerjaan dengan baik yang akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang terbilang rumit. Efikasi diri dengan keterikatan kerja memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri, dimana karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan sehingga mengetahui seberapa jauh dengan keyakinan dan kesanggupan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat mendukung keyakinan pada diri karyawan. Efikasi diri mempengaruhi pilihan individu terhadap situasi yang sedang dihadapi, tugas, rekan kerja, serta seberapa besar usaha yang dikeluarkan serta berapa lama karyawan tersebut akan terus mencoba. Karyawan dengan efikasi diri yang baik maupun kurang baik akan mempunyai perilaku yang berbeda. Efikasi diri merupakan sikap keyakinan setiap individu mampu melakukan tugas serta apa yang dilakukan dalam hal tertentu dapat terselesaikan dengan baik (Afdaliza, 2015). Sedangkan efikasi diri adalah bentuk sikap pada individu akan keyakinan serta keahlian dalam melakukan kinerja yang sedang dilakukan, kemampuan akan capaian tujuan untuk mengurangi hambatan yang terjadi pada individu. Individu yang mempunyai efikasi diri akan kesanggupan atas dirinya telah mampu dalam tugas yang dikerjakan dan pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan baik sesuai dengan arahan atau peraturan di sebuah perusahaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan adanya ketakutan serta kekhawatiran dalam menjalankan pekerjaan yang terbilang pekerjaan rumit sehingga memunculkan kendala, hambatan dan paling mendasar adalah kerugian perusahaan dan efikasi diri merupakan keyakinan diri individu yang mengacu pada perilaku dan memperoleh keinginan atau hasil pada suatu keadaan yang mengarah pada hasil yang memuaskan (Baron & Byrne, 2004).

Dimensi dalam penelitian ini berdasarkan pada dimensi yang dicetuskan oleh (Bandura, 1997). Setelah dilakukan penelitian terhadap 30 karyawan bagian welder, peneliti dapat memperoleh nilai rata-rata pada setiap dimensi dalam variabel efikasi diri, yaitu dimensi *level* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 20.70, dimensi *generality* mendapatkan, nilai rata-rata sebesar 24.80, dan dimensi *strength* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 34.30.

Efikasi diri yang kuat dengan adanya tugas yang terbilang rumit dalam perusahaan dengan adanya bentuk menguasai pada diri individu, sehingga keyakinan yang membuat seseorang individu untuk mengurangi resiko dalam bekerja dan apa yang sedang dikerjakan. Pemahaman mengenai hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja dengan adanya kepercayaan pada individu terhadap

kemampuan diri untuk melaksanakan sebuah pekerjaan hingga terselesaikan walaupun dengan tugas sulit sekalipun. Hal ini membuat tingkat kesulitan kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan tersebut, karyawan merasa mampu mengerjakan tugas dari berbagai tingkat kesulitan. Karyawan akan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan mengabaikan pekerjaan diluar batas kemampuannya. Pada aspek *strenght* yang memberikan kontribusi tertinggi dengan rata-rata (*mean*) sebesar 34.30, sehingga sikap karyawan merasa adanya kesulitan dalam mengerjakan, tugas dalam perusahaan yang sulit sehingga mengalami kendala dalam hal ini adanya kesalahan dalam bekerja akan memunculkan dampak apa yang sedang di kerjakan, sehingga akan menjadikan perusahaan mengalami kerugian. Merasa tidak yakin dalam penyelesaian tugas karena beberapa hal yang terjadi didalam perusahaan yang menurutnya sulit dengan demikian karyawan mengarah kepada hal yang bisa dikerjakan terlebih dahulu, namun pekerjaan yang ditetapkan dan jangka waktu yang disesuaikan oleh pihak perusahaan atau organisasi tidak merasa dirugikan dan produksi dapat berjalan sesuai target, hal ini membuat karyawan merasa banyak hal yang perlu dikerjakan. Pada karyawan bagian welder ini digambarkan dengan kecenderungan karyawan memilih tugas pengelasan yang pekerjaannya terbilang mudah. Pekerjaan yang sulit karyawan melakukan penundaan. karyawan akan mengesampingkan dan menunggu arahan dari kepala bengkel. Aspek *level* memberikan kontribusi terendah yang memperoleh rata-rata (*mean*) 20.70.

Hasil dari penelitian ini efikasi diri cenderung dapat meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. menyatakan adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Penelitian ini serupa dengan Mumu (2018) penelitian mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Penelitian ini karyawan kerja keras dalam menghadapi kesulitan, meskipun rintangan dan situasi di perusahaan yang membingungkan, bekerja sesuai visi dan misi perusahaan sehingga dapat memperluas kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan, karyawan konsisten dengan apa yang dikerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Pengambilan keputusan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, dan karyawan memikirkan apa yang akan diselesaikan. Subjek yang digunakan sejumlah 60 karyawan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho & Savira (2019) melakukan penelitian di SMPN Kecamatan Nganjuk guru yang memiliki sertifikasi. Menyatakan bahwa guru yang memegang sertifikasi cenderung keterikatan kerjanya tinggi. Pada guru yang belum memiliki sertifikat merasa belum diapresiasi, sebaliknya guru yang sudah bersertifikat merasa diapresiasi dan dapat meningkatkan keterikatan kerja. Pada guru yang bersertifikasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan keterikatan kerja.

Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dalam

penelitian ini sebesar 0.624 yang berarti menunjukkan adanya hubungan kuat antara kedua variabel. Kategori kuat menandakan bahwa adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja selain efikasi diri. Salah satunya dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu yang diteliti oleh Pratama & Puspitadewi (2019) hasil analisa menunjukkan aspek adanya hubungan signifikan sehingga semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka *work engagement* semakin tinggi pula. Pada penelitian ini karyawan PT X dengan jumlah subjek sebanyak 255 karyawan keterikatan kerja cenderung rendah. Upaya untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan, setiap tahunnya perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterikatan kerja di perusahaan tersebut.

PENUTUP SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Subjek pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan bagian welder. Menggunakan skala yang disusun oleh peneliti yaitu skala efikasi diri yang mengacu pada dimensi yang dicetuskan oleh Bandura (1997) dan menggunakan skala keterikatan kerja yang berfokus pada dimensi yang dicetuskan oleh Bakker & Leiter (2010). Menggunakan lima opsi pilihan jawaban yang tersedia dalam skala *likert*. Hasil uji korelasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Bahwa dapat diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri dengan variabel keterikatan kerja. Nilai koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0.624 ($r=0.624$) sehingga antar kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan kuat, sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki akan semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimiliki karyawan bagian welder. Hal ini berlaku sebaliknya, jika nilai efikasi diri yang didapatkan rendah, maka nilai keterikatan kerja, yang akan didapatkan juga rendah.

SARAN

Penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja, salah satu cara yang perlu ditingkatkan adalah efikasi diri karyawan bagian welder. Cara meningkatkan efikasi diri dengan mengikuti cara karyawan yang sudah berhasil menyelesaikan tugas, mengembangkan keterampilan serta keahlian yang diperlukan, belajar dari kegagalan, dan pentingnya keberadaan mentor dalam memberikan saran di perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti

dengan topik yang sama dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, misalnya *Job Resources*, tuntutan kerja, optimisme, harga diri, dan kepribadian. Penelitian ini hanya berfokus pada subjek karyawan bagian welder di salah satu perusahaan, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas subjek dibidang lain dan memperbesar jumlah subjek agar mendapatkan hasil data penelitian yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 4(1), 1–14.
- Bakker, A.B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A.B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*.
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bandura. (1997). Self Efficacy in Changing Societies. In *University Press, New York*.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Pentingnya*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mumu, A. (2018). *Hubungan antara self efficacy dengan work engagement pada karyawan CV Purnama Putra Sehati Yogyakarta*.
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru Yang Memiliki Sertifikasi Di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Pratama, M., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–8.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>

- Raniswati, S. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 61–72.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2005). *Job resources, engagement and proactive behaviour: A cross-national study*. 1–37.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 10–24.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3).
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*.