**`HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  PADA KARYAWAN PT X**

**Miranda Maulia Pratama**

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

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

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

Abstrak

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti bahwa karyawan PT X sulit berkonsentrasi pada saat bekerja, kurang antusias saat mengerjakan tugas dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Sehingga peneliti ingin meneliti hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan di PT X menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap PT X. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala. Hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 255 karyawan tetap PT X dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan signifikan antara efikasi diri terhadap *work engagement*. Taraf signifikansi yang digunakan 5% dan memperoleh nilai r sebesar 0,455 dengan nilai signifikansi 0,000 (p<0,05). Menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin tinggi pula *work engagement*.

**Kata Kunci:** Efikasi diri, *work engagement,* karyawan

Abstract

*Based on the phenomenon it can be found that employees at PT X are hardly to concentrate when they are working, lack of enthusiasm and disposed using their work time to do something unproductive. By the phenomenon researcher want to know the relation between self efficacy and work engagement on employees at PT X using quantitative approach. The participants of this research are constant employees at PT X. The methods of data collection in this research using a scale. The results of this study used Pearson product moment correlation analysis techniques. The results of of this research is using pearson product moment correlation analysis techniques. The subjects in this research was amounted to 255 permanent employees at PT X and the sampling techniques in this research using saturated sampling techniques.The significance relations between self efficacy to work engagement. The significance level that being used is 5% and have a r value 0,455 with a significance value of 0,000 (p <0,05). It shows that there is a positive relations which means the higher level of self efficacy, also the higher level too of work engagement.*

***Keywords:*** *Self efficacy, work engagement, employee*

# **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan jaman, pandangan organisasi atau perusahaan mengenai karyawan pun berubah, dari yang memandang karyawan sebagai sumber daya yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, menjadi karyawan sebagai modal penting bagi perusahaan untuk menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Tantangan dalam dunia industri bukan sekedar mempertahankan individu yang bertalenta namun proses membuat individu tersebut memiliki *engaged* (Astika & Saptoto, 2016). **PT X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tanaman tebu menjadi produk gula pasir. Pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan tersebut sebagian besar membutuhkan faktor tenaga kerja (sumber daya manusia). Kegiatan pengolahan tebu yang ada pada perusahaan ini semua dijalankan oleh mesin, namun bukan berarti penggunaan tenaga kerja dalam jumlah kecil melainkan banyaknya tenaga kerja diperlukan untuk mengawasi jalannya proses pengolahan dengan teliti sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas.**

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam suatu organisasi. Bagi organisasi, memiliki sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan mampu berdampak pada kelangsungan hidup maupun kemajuan organisasi dengan memandang karyawan sebagai aset, dalam suatu organisasi memberikan suatu perhatian khusus bagi individunya dan berusaha memberikan kenyamanan, selama bekerja di organisasi tersebut(Pri & Zamralita, 2017). Individu merasa bahwa pekerjaanya sangat berarti bagi mereka sehingga membuat individu dan organisasi akan merasa menjadi suatu bagian dari organisasi tersebut (Santoso & Jatmiko, 2017). individu yang mempunyai *engagement* terhadap tugasnya akan mencapai tujuan dari orgniasai tersebut (Aprilia, Priyatama, & Satwika, 2015). Produk dan jasa yang mempunyai daya saing akan muncul apabila didukung karyawan yang berkualitas (Steven & Prihatsanti, 2017).

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan *work engagement* merupakan suatu faktor yang penting dalam organisasi untuk menghadapi persaingan organisasi karena akan berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* merupakan keadaan yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya yang memiliki karakteristik *vigor, dedication* dan *absorption* (Pri & Zamralita, 2017). *Vigor* merupakan semangat selama mengerjakan tugas, selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* merupakan individu yang memiliki antusias, inspirasi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan merasa tertantangan. Sedangkan *absorption* merupakan keadaan individu dalam bekerja yang selalu berkonsentrasi terhadap suatu pekerjaan. Karyawan merasa pada saat ia merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit memisahkan diri dengan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan fisik, kognitif, dan emosional individu terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova & Schaufeli, 2008). Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Berdasarkan beberapa pernyataan yang diungkapkan oleh 10 karyawan PT X tersebut mengacu pada aspek *work engagement* yaitu *vigor* yang ditandai dengan kurangnya kemauan karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sulitnya beradaptasi dengan adanya tugas-tugas baru dari atasan, sulit memahami aplikasi yang baru dalam pekerjaannya, dan tidak segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan divisi lain seperti sekretariat pada bagian tanaman yang selalu *slow* respon untuk membuka surat keluar maupun surat masuk yang dikirim oleh bagian SDM. Pada aspek *dedication* ditandai dengan terlihat kurangnya antusias karyawan pada saat bekerja seperti karyawan terlihat sering mengantuk, merokok, nongkrong dengan teman, dan kurangnya antusias karyawan untuk mempelajari aplikasi baru yang menjadi penghalang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan pada aspek *absorption* ditandai dengan sulitnya karyawan berkonsentrasi seperti jika karyawan tersebut memiliki masalah di rumah terbawa di tempat kerja dan sebagian karyawan terlihat keluar dari kantor pada saat jam-jam kerja berlangsung.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran *work engagement* karyawan di PT X karena peneliti melihat adanya isu yang menarik, dimana 8 dari 10 karyawan yang diwawancarai oleh peneliti tampak kurang antusias dalam bekerja. Misalnya ketika sampai di ruangan kerja karyawan tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, karyawan sering makan dijam kerja, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, karyawan terlihat santai dengan *browsing-browsing* toko *online* dan media sosial, beberapa karyawan sulit beradaptasi dengan aplikasi yang baru, sebagian karyawan keluar kantor sebelum jam istirahat dan jam pulang. Meskipun demikian 2 dari 10 karyawan yang diwawancarai oleh peneliti terlihat yang bersemangat dalam mempersiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih menyelesaikan pekerjaannya dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

**PT X mempunyai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan *engaged* terhadap karyawan yaitu pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu pelatihan tersebut dilakukan untuk memotivasi karyawan dan mampu mencapai kesejahteraan karyawan serta perusahaan. PT X** dalam satu tahun terdapat dua musim penggilingan tebu yaitu LMG (luar masa giling) yang dilakukan pada bulan Desember hingga bulan April dan DMG (dalam masa giling) yang dilakukan pada bulan Mei hingga bulan November. PT X menuntut setiap karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan berkualitas untuk memenuhi target yang selalu naik dari tahun ke tahun. Menurut Bakker & Leiter (2010) karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan mempunyai inisiatif sangat dibutuhkan perusahaan sekarang ini. Berdasarkan hal tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh energi, yaitu karyawan yang memiliki *work engagement* dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), keterikatan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan penghayatan dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis, di mana organisasi harus proaktif bersaing secara efektif, keterlibatan kerja telah menjadi peran mendasar dalam efektivitas organisasi.

Menurut Schaufeli (dalam Bakker & Demerouti, 2008) mengungkapkan terdapat empat faktor yang *work engagement* yaitu *job demands* dimana aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan dibutuhkan usaha terus baik secara fisik maupun psikologis. Sementara itu *job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaannya, mencapai target pekerjaan, dan perkembangan personal. Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu efikasi diri yang terdapat dalam *personal resources* yang mengarah kepada suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan level yang ditentukan.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik (Afdaliza, 2015). Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2004) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Adanya keyakinan ini individu mampu menilai apakah dirinya memiliki kemampuan untuk menghasilkan yang diinginkan atau tidak. Tingginya efikasi diri dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai tujuan (Afdaliza, 2015). Hal ini dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Apabila individu memiliki efikasi diri yang kuat maka dapat membantu dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta menambah motivasi diri untuk lebih berperan lebih aktif dalam bekerja. Selain itu, efikasi diriyang kuat dapat menganggap tugas yang sulit sebagai suatu pekerjaan yang menantang yang harus dikuasai, bukan sebagai suatu hal yang menakutkan dan harus dihindari. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan sulit memotivasi dirinya sendiri dan cenderung melarikan diri dari tugas, mengendorkan usahanya atau menyerah pada tahap awal rintangan yang ditemui (Aziz & Noviekayati, 2016).

Hal ini dapat memberikan keyakinan dan ketahanan mental yang membuat seseorang terhindar dari resiko stres dan depresi terhadap pekerjaannya. Menurut Bandura (dalam Jeist & Jeist, 2010) keyakinan individu mempengaruhi bentuk tindakan yang akan pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan karyawan berikan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seberapa lama karyawan akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Adanya keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat mendorong individu untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi tugas yang sulit.

Gambaran efikasi diri terdapat pada karyawan di PT X ini yaitu pada aspek *magnitude* ditandai dengan karyawan cenderung memilh tugas yang lebih mudah dahulu dibandingkan tugas yang menurutnya sulit dan tugas yang karyawan tidak bisa kerjakan selalu di kesampingkan untuk menunggu arahan dari atasannya. Pada aspek *strenght* ditandai dengan karyawan merasa bahwa tidak mampu jika mengerjakan tugas yang sulit karena karyawan takut akan kesalahan-kesalahan yang timbul dari hasil apa yang ia kerjakan. Pada aspek *generality* ditandai dengan karyawan tidak yakin jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menurutnya sulit, namun karyawan merasa bahwa banyak pekerjaan yang lain yang harus segera diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Gambaran efikasi diri pada karyawan ini ditandai dengan karyawan memandang setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapi sebagai suatu penghalang dalam pekerjaannya, karyawan terlihat meninggalkan pekerjaannya sejenak dengan keluar kantor untuk menghilangkan rasa penat ataupun jika karyawan memiliki permasalahan terhadap pekerjaannya, karyawan sulit berkonsentrasi jika mengalami masalah internal maupun eksternal dan karyawan merasa tidak yakin jika pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik sehingga menunggu bantuan dari karyawan lain atau dari atasannya. Individu yang memiliki efikasi diri akan memandang bahwa dirinya sanggup dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Individu dengan efikasi diri tidak memiliki ketakutan dan kekuatiran untuk melaksanakan pekerjaan yang sulit. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT X maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan di PT X.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang telah dikemukakan oleh Arikunto (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert.* Skala *likert* merupakan suatu metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2016).

Berdasarkan analisis data, metode penelitian ini menggunakan analisis data korelasional, yang mengacu pada pencarian hubungan antar variabel dalam penelitian dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel satu berkaitan dengan faktor pada variabel lainnya (Arikunto, 2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara keseluruhan adanya hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X.

Populasi ialah daerah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berjumlah 288 karyawan. Karyawan X yang dimaksud merupakan karyawan tetap. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, dimana teknik tersebut digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni *work engagement* dan efikasi diri.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics* dengan bantuan program pengolahaan data SPSS 20.0 *for windows*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Descriptive statistics*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **N** | **Min** | **Max** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| *Work Engagement* | 255 | 81 | 131 | 108,00 | 10,868 |
| Efikasi Diri | 255 | 70 | 129 | 91,32 | 11,128 |

Berdasarkan tabel analisis deskriptif dapat diketahui bahwa penelitian melibatkan 255 subjek yang ditunjukkan dengan N = 255. Nilai rata-rata untuk variabel *work engagement* sebesar 108,00 dan memiliki nilai minimum sebesar 81 serta memiliki standar deviasi sebesar 10,868, sedangkan nilai rata-rata untuk variabel efikasi diri sebesar 91,32 dan memiliki nilai minimum sebesar 70 serta memiliki standar deviasi sebesar 11,128.

1. **Analisis Data**
2. **Hasil Uji Asumsi**
3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pendistribusian data yang telah didapat. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki taraf signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 (p > 0,05) dan sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (p < 0,05).

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS versi 20.0 for windows* untuk variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* sebagai berikut:

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Signifikansi** | **Karakteristik** |
| Sig >0,05 | Distribusi data normal |
| Sig <0,05 | Distribusi data tidak normal |

Adapun hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Signifikansi** | **Keterangan** |
| Efikasi Diri | ,072 | Data berdistribusi normal |
| *Work Engagement* | ,061 | Data berdistribusi normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,072 untuk variabel efikasi diri dan 0,061 untuk variabel *work engagement*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (p > 0,05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui korelasi atau hubungan dari variabel X (efikasi diri) dan variabel Y (*work engagement*) memiliki model linier. Perhitungan uji linearitas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan pengolahan data *SPSS versi 20.0 for windows*. Berikut adalah kriteria dalam uji linearitas:

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Signifikansi** | **Keterangan** |
| Sig > 0,05 | Non Linear |
| Sig < 0,05 | Linear |

Kriteria dalam pengujian linearitas yaitu Data dapat dikatakan linear atau berhubungan apabila memiliki skor kurang dari 0,05 (p < 0,05) dan sebaliknya, yakni data tidak dapat dikatakan linear atau berhubungan apabila memiliki skor lebih dari 0,05 (p > 0,05). Berikut merupakan hasil uji linearitas kedua variabel yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Signifikansi** | **Keterangan** |
| *Work Engagement*\*Efikasi Diri | 0,000 | Linear |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel *work engagement* dan variabel efikasi diri sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 (p<0,05) dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *work engagement* dan variabel efikasi diri.

.

1. **Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk memenuhi asumsi parametrik. Berdasarkan hasil uji asumsi tersebut dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* dan variabel efikasi diri memiliki sebaran data yang berdistribusi normal serta memiliki hubungan yang linier. Analisis ini bertujuan untuk mengukur keeratan suatu hubungan, keeratan suatu hubungan ini dinyatakan dengan besaran korelasi (r) yang nilainya dalam rentang 0 sampai 1. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 20.0 for windows*.

Nilai signifikansi lebih dari 0,05 (p > 0,05) memiliki arti bahwa hipotesis H0 diterima, sedangkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (p < 0,05) memiliki arti bahwa H0 ditolak.

Tabel 6. Kriteria Pedoman untuk Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00-0,1990,20-0,3990,40-0,5990,60-0,7990,80-1,00 | Sangat lemahLemahSedangKuat Sangat Kuat |

Hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Efikasi Diri** | ***Work Engagement*** |
| Efikasi Diri | *Pearson correlation* | 1 | 0,455 |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,000 |
| N | 255 | 255 |
| *Work Engagement* | *Pearson correlation* | 0,455 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 |  |
| N | 255 | 255 |
| \*\*.*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).* |

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (p < 0,05). Sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan yang menunjukkan bahwa H0 ditolak. Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,455 (r=0,455) dapat diinterpretasikan bahwa variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* memiliki korelasi yang sedang.

Hasil nilai signifikan korelasi antara variabel efikasi diri dengan *work engagement* adalah 0,000 (p < 0,05) yang dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan. Maka hasil tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X” dapat diterima. Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang termasuk kategori sedang antara efikasi diri dengan *work engagement*.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan di PT X. Penelitian ini dilakukan terhadap 288 karyawan tetap dengan 30 subjek *try out* dan 258 subjek penelitian. Terdapat lima bidang di PT X **yaitu bidang SDM dan AKU, bidang tanaman, bidang pengolahan, bidang teknik dan bidang *quality control*. PT X** dalam satu tahun terdapat dua musim penggilingan tebu yaitu LMG (luar masa giling) yang dilakukan pada bulan Desember hingga bulan April dan DMG (dalam masa giling) yang dilakukan pada bulan Mei hingga bulan November. Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh analisis data menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS versi 20.0 for windows*. Hasil nilai signifikan korelasi antara variabel efikasi diri dengan *work engagement* adalah 0,000 (p < 0,05) yang dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan. Maka hasil tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X” dapat diterima. Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang termasuk kategori sedang antara efikasi diri dengan *work engagement*. Korelasi antara variabel efikasi diri dengan *work engagement* termasuk kategori sedang dengan koefisien korelasi sebesar 0,455 (r=0,455), hasil yang diperoleh bertolak belakang oleh studi pendahuluan mengenai fenomena yang telah dipaparkan di latar belakang oleh peneliti yakni karyawan PT X memiliki *work engagement* yang cenderung rendah.

Hal ini dikarenakan peneliti melakukan studi pendahuluan pada bulan Desember 2018 dan peneliti melakukan pengambilan data pada bulan April 2019 sehingga terdapat rentang waktu empat bulan, sedangkan selama empat bulan tersebut perusahaan telah melaksanakan agenda-agenda seperti peningkatan kompetensi yaitu *critical knowledge,* sertifikasi karyawan, *sharing knowledge,* dan *workshop*. Pada pelatihan ini salah satu metode yang digunakan adalah *Sharing knowledge*  merupakan forum diskusi dimana orang yang telah ahli dibidangnya berbagi ilmu atau berbagi pengetahuan dengan karyawan lain. *Sharing knowledge* ini ialah salah satu metode dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi atau instansi untuk berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang *work engagement.* Metode ini berpengaruh terhadap meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT X.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *salience of job resources.*  *Salience of job resources* yang merujuk pada bagiamana sumber daya pekerjaan (*learning opportunies, skill variety,* umpan balik, dan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan) yang dimiliki karyawan dapat berguna untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan ini berpengaruh terhadap meningkatnya *work engagement* pada karyawan PT X yang ditandai dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas sebelum *deadline*, karyawan terlihat lebih giat dalam bekerja, dan antusiasme serta inisiatif karyawan ketika bekerja. Seiring dengan meningkatnya *work engagement,* dapat pula mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan atau efikasi diri. Hubungan keduanya dapat dilihat bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya untuk meninjau sejauh mana karyawan merasa yakin dan sanggup untuk terus melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

*Work engagement* menurut Bakker & Leiter (2010) merupakan keadaaan positif, pemenuhan diri, perasaan termotivasi dalam suatu hubungan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova & Schaufeli, 2008). Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi juga memiliki tingkat energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dengan pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Gambaran *work engagement* terdapat pada karyawan di PT X yaitu pada aspek *work engagement* yaitu *vigor* yang ditandai dengan kurangnya kemauan karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sulitnya beradaptasi dengan adanya tugas-tugas baru dari atasan, sulit memahami aplikasi yang baru dalam pekerjaannya, dan tidak segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan divisi lain seperti sekretariat pada bagian tanaman yang selalu *slow* respon untuk membuka surat keluar maupun surat masuk yang dikirim oleh bagian SDM. Pada aspek *dedication* ditandai dengan terlihat kurangnya antusias karyawan pada saat bekerja seperti karyawan terlihat sering mengantuk, merokok, nongkrong dengan teman, dan kurangnya antusias karyawan untuk mempelajari aplikasi baru yang menjadi penghalang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan pada aspek *absorption* ditandai dengan sulitnya karyawan berkonsentrasi seperti jika karyawan tersebut memiliki masalah di rumah terbawa di tempat kerja dan sebagian karyawan terlihat keluar dari kantor pada saat jam-jam kerja berlangsung. Jumlah aitem dari *blueprint* skala *work engagement* pada aspek *vigor* cenderung lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya karena fenomena yang didapat oleh peneliti pada saat studi pendahuluan terlihat pada aspek *vigor* yangcenderung lebih kuat.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. efikasi diriyang kuat dapat menganggap tugas yang sulit sebagai suatu pekerjaan yang menantang yang harus dikuasai, bukan sebagai suatu hal yang menakutkan dan harus dihindari. Hal ini dapat memberikan keyakinan dan ketahanan mental yang membuat seseorang terhindar dari resiko stres dan depresi terhadap pekerjaannya. Gambaran efikasi diri terdapat pada karyawan di PT X ini yaitu pada aspek *magnitude* ditandai dengan karyawan cenderung memilh tugas yang lebih mudah dahulu dibandingkan tugas yang menurutnya sulit dan tugas yang karyawan tidak bisa kerjakan selalu di kesampingkan untuk menunggu arahan dari atasannya. Pada aspek *strenght* ditandai dengan karyawan merasa bahwa tidak mampu jika mengerjakan tugas yang sulit karena karyawan takut akan kesalahan-kesalahan yang timbul dari hasil apa yang ia kerjakan. Pada aspek *generality* ditandai dengan karyawan tidak yakin jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menurutnya sulit, namun karyawan merasa bahwa banyak pekerjaan yang lain yang harus segera diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Bandura (dalam Jeist & Jeist, 2010) keyakinan individu dapat mempengaruhi peirlaku yang akan dipilih untuk dilakukan, seberapa usaha yang akan karyawan lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seberapa lama karyawan akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Adanya keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat mendorong individu untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi tugas yang sulit.Efikasi diri dengan *work engagement* memiliki hubungan yang dapat dilihat dari bagaimana keterikatan kerja memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri, dimana karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya untuk meninjau sejauh mana karyawan merasa yakin dan sanggup untuk terus melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan atau yang disebut efikasi diri. Selain itu efikasi diri dapat mempengaruhi pilihan individu terhadap pekerjaanya, kondisi, rekan kerja, dan usaha yang dikeluarkan oleh individu. Karyawan dengan efikasi diri yang rendah maupun yang tinggi akan mempunyai tindakan yang berbeda satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menunjukkan pemahaman yang baru mengenai hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement*. Berdasarkan kepercayaan individu mengenai kemampuan diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai targetnya dapat mendorong invidu untuk selalu mengerjakan tugasnya hingga selesai walaupun tugas yang ia kerjakan sulit. Sehingga, tingkat kesulitan tugas tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, bagaimana karyawan merasa mampu dalam menyelesaikan tugas mulai dari tingkat kesulitan yang rendah, menengah, dan tinggi, sehingga karyawan akan merasa sesuai kemampuan dan akan mengabaikan pekerjaan yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya, dengan demikian karyawan akan dapat menyelesaikan tugasnya secara antusias, semangat dan hasil yang memuaskan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis sebagai Moderator” yang dilakukan oleh Afdaliza (2015). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator. Subyek peneliltian adalah karyawan PT. X di Jakarta sebanyak 199 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif (regresi sederhana) dan analisa regresi moderat (MRA) melalui kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,693. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel efikasi diri dengan *work engagement* saja. Efikasi diri dapat mempengaruhi *work engagement* sebesar 45,5% sehingga dalam hal ini faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* sebesar 54,5% yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai efikasi diri dengan *work engagement*. Faktor lainnya seperti *job demands*, *job resources*, *salience of job reseources* dan *personal resources*.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan di PT X. Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti tentang hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yakni kurang dari 0,05 (p<0,05), sehingga H0 ditolak, atau memiliki makna terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X. Dalam hasil uji korelasi hasil koefisien korelasi sebesar 0,455 (r=0,455) yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel efikasi diri dan variabel *work engagement* memiliki korelasi yang sedang.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan penelitian diantaranya:

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi karyawan tetap di PT X mengenai pentingnya efikasi diri dalam meningkatkan *work engagement* dengan memberikan dukungan dari rekan kerja ataupun dari atasan dan dapat memberikan *reward* terhadap karyawan, sehingga karyawan memiliki kemauan yang kuat dalam bekerja, merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti seminar atau pelatihan yang dapat meningkatkan *softskill* maupun *hardskill*, membuat daftar tugas yang harus diselesaikan sesuai *schedule,* dan berdiskusi dengan rekan atau atasan jika mengalami kesulitan dalam bekerja.

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai pentingnya efikasi diri untuk karyawan dengan cara memberikan *softskill* tertentu yang dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT X, memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang dapat meningkatkan *softskill* maupun *hardskill,* dan memberikan *reward* secara verbal kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan efikasi diri dan *work engagement* diharapkan peneliti dapat mengungkap variabel lain yang mempengaruhi *work engagement* yang belum diungkap pada penelitian ini, seperti *Job Resources*, Tuntutan Kerja, *salience of job resources*, optimisme, dan *personality*. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode yang lain dan subjek berbeda dari penelitian ini.

**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.

Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self efficacy dan hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Jurnal wacana Psikologi, 7*(1), 82-95.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Yogyakarta: Rineka Cipta.

Astika, N. F., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah mada journal of psychology, 2*(1), 38-47.

Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan sosial, efikasi diri, dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Psikologi Indonesia, 5*(1), 62-70.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work. *Career Development International, 13*(3), 209-223.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research.* New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Erlangga.

Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian.* Jakarta: Salemba Humanika.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing industry). *Jurnal muara ilmu sosial, Humaniora, dan seni, 1*(2), 295-303.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(1), 116–131.

Santoso, M. R., & Jatmiko, D. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT X. *Jurnal Ecopy, 4*(2), 117-123.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A two sampleconfirmatory factor analitytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan jakarta. *Jurnal empati, 7*(3), 160-169.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R& D.* Bandung: Alfabeta.