

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

Bintang Attaramadhan Setya Hadi

NIM. 210401110106

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Bintang Attaramadhan Setya Hadi

NIM. 210401110106

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA
SKRIPSI**

Oleh

Bintang Attaramadhan Setya Hadi

NIM. 210401110106

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP. 198806012019031009		19 Mei 2025

Malang, 19 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 19800102020150310

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA SKRIPSI**

Oleh
Bintang Attaramadhan Setya Hadi
NIM. 210401110106

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 23 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.</u> NIP. 198806012019031009		24 Juni 2025
Ketua Penguji <u>Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.</u> NIP. 199105222020122001		25 Juni 2025
Penguji Utama <u>Dr. Andik Rony Irawan, M.Si.</u> NIP. 197311271999031003		24 Juni 2025

Disahkan oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Rifa Hidavah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA

Yang ditulis oleh :

Nama : Bintang Attaramadhan Setya Hadi
NIM : 210401110106
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang, 19-Mei 2025
Dosen Pembimbing,



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bintang Attaramadhan Setya Hadi
NIM : 210401110106
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi

Malang, 19 Mei 2025
Penulis



Bintang Attaramadhan Setya Hadi
NIM. 210401110196

MOTTO

“Efikasi diri menentukan seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dan seberapa lama mereka bertahan saat menghadapi kesulitan.”

Albert Bandura

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, serta sholawat tanpa henti pula atas Nabi Muhammad SAW dengan ketulusan hati . Dengan penuh rasa syukur dan kebahagiaan, saya ingin menyampaikan ungkapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan saya kesempatan dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud pengabdian dan rasa syukur saya kepada-Nya, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan keadilan kepada seluruh hamba-Nya.
2. Kepada Bapak dan Ibu yang saya cintai, serta adik dan keluarga yang sangat saya sayangi, terima kasih atas cinta, dukungan, do'a dan pengorbanan yang tiada henti. Peran kalian sangat berarti dalam perjalanan ini, dan dukungan moral serta materi yang kalian berikan telah menjadi pendorong utama saya.
3. Kepada Dosen pembimbing saya bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. terima kasih yang mendalam saya haturkan kepada beliau. Bimbingan, motivasi, kesabaran dan dedikasi yang beliau berikan telah menjadi cahaya penuntun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan yang selalu ada di samping saya, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan doa yang tak pernah putus. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan yang membuat perjalanan ini lebih berarti.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Vicalta Gracias”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, doa, dan motivasi selama proses penulisan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku Dosen pembimbing. Terima kasih atas bimbingan, arahan, dukungan serta masukan selama penyusunan skripsi.
5. Aprilia Mega Rosdiana, M.Si. selaku Dosen Wali yang turut andil membimbing selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan ini.
6. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan juga bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan tiada henti.
8. Teman seperjuangan, Hashifah Nura, Wulan Zahra Kuswana, Elmalia Dwi Zeirlia, Nadia Syifa, Farishul Fadhil Tumanggor, Tri Puja Hartati Hasanah Ridwan, Zakariya Al Farobi, dan Husna Neily. Terima kasih sudah menjadi bagian dari setiap perjuangan, untuk pelukan yang menguatkan, obrolan panjang, tawa yang menghibur, dan dukungan di kala semuanya terasa berat.

9. Teman-teman kelas Psikologi C yang sudah seperti bagian dari keluarga, dalam perjalanan selama menempuh pendidikan ini. Terimakasih untuk semua sedakurau, canda tawa, kebersamaan serta kebahagiaan yang sudah terukir dan akan selalu menjadi kenangan terindah yang akan selalu dikenang oleh penulis.
10. Teman-teman "Info Valid A1" dengan segala gebrakan dan wacana yang ada.
11. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada karyawan PT Vicalta Gracias terutama kepada bapak Danis Catur Ramadhan dan kak Fairuz Akmalia, atas kesempatan dan izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian di lingkungan perusahaan tersebut. Keramahan, keterbukaan, dan kerja sama yang diberikan oleh pihak perusahaan telah membantu penulis dalam memperoleh data dan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas setiap doa, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan. Setiap bantuan, sekecil apapun, sangat berarti dalam perjalanan ini. Semoga kebaikan kalian dibalas dengan keberkahan dan kebahagiaan yang berlipat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis membuka diri terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Malang, 19 Mei 2025

Penulis,

Bintang Atarramadhan

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص البحث	xviii
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	14
A. Kinerja Karyawan	14
1. Definisi Kinerja.....	14
2. Aspek Kinerja.....	16
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	19
4. Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	20
B. Efikasi Diri	21
1. Pengertian Efikasi Diri	21
2. Indikator Efikasi diri..	24
3. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi diri	25
4. Fungsi Efikasi diri.....	27

C. Keterikatan Kerja	28
1. Pengertian Keterikatan Kerja	28
2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja.....	30
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterikatan kerja.....	32
D. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
E. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan	36
F. Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
G. Kerangka Konseptual	41
BAB III	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	45
D. Subjek Penelitian.....	47
1. Populasi Penelitian.....	47
2. Sampel Penelitian.....	48
E. Metode Pengumpulan Data	48
F. Instrumen Penelitian.....	51
G. Validitas dan Reliabilitas	54
H. Uji Reliabilitas	58
I. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV	67
A. Pelaksanaan Penelitian	67
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	67
2. Prosedur Pengambilan Data.....	68
3. Pelaksanaan Penelitian.....	70
B. Hasil Penelitian	71
1. Gambaran Subjek Penelitian.....	71
2. Analisis Deskriptif.....	73
3. Uji Asumsi.....	81
4. Uji Hipotesis.....	84

C. Pembahasan.....	89
1. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Vicalta Gracias.....	89
2. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Vicalta Gracias	93
3. Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Vicalta Gracias.....	96
BAB V.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Pengukuran Skala Kinerja karyawan	49
Tabel 3.2 Skoring Pengukuran Skala Keterikatan Kerja	50
Tabel 3.3 Skoring Pengukuran Skala Efikasi diri	50
Tabel 3.4 Blueprint Skala Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.5 Blueprint skala Keterikatan Kerja.....	53
Tabel 3.6 Blueprint skala efikasi diri	54
Tabel 3.7 Uji Validitas Skala Keterikatan Kerja.....	55
Tabel 3.8 Uji Validitas Skala Efikasi diri	56
Tabel 3.9 Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja.....	58
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Skala Efikasi diri.....	59
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 3. 13 Kriteria Kategorisasi	60
Tabel 4. 1 Data Demografis Subjek Penelitian	71
Tabel 4. 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja.....	75
Tabel 4. 4 Kategorisasi Tingkat Efikasi diri	76
Tabel 4. 5 Kategorisasi Tingkat Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk Utama Keterikatan Kinerja	78
Tabel 4. 7 Aspek Pembentuk Utama Efikasi Diri	79
Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Utama Kinerja Karyawan	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedasitas	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	83
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	87
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kinerja Karyawan	108
Lampiran 2 Skala Keterikatan Kerja	108
Lampiran 3 Skala Efikasi diri	110
Lampiran 4 Skor Penelitian	111
Lampiran 5 Analisis Data	120
Lampiran 6 Tampilan Google Form Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	128
Lampiran 8 Surat keterangan Penelitian	129

ABSTRAK

Bintang Ramadhan. 2025. Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA. Skripsi.
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.,

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Dalam konteks industri yang dinamis, seperti PT Vicalta Gracias Indonesia yang bergerak di bidang aksesoris kendaraan, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, melainkan juga oleh faktor psikologis internal seperti keterikatan kerja dan efikasi diri. Indikasi penurunan performa karyawan pada divisi pemasaran menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, di mana ditemukan gejala rendahnya semangat, dedikasi, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian berjumlah 87 karyawan tetap PT Vicalta Gracias Indonesia dengan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterikatan kerja berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker (2003), skala efikasi diri dari Bandura (1997), serta skala kinerja berdasarkan indikator Mathis dan Jackson (2006). Seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik turut digunakan untuk memastikan keandalan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,011 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien beta sebesar 0,258. Efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,656. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F = 198,678$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri bersama-sama mampu menjelaskan 82,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan aspek psikologis berperan strategis dalam mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Efikasi diri, Kinerja karyawan, keterikatan kerja

ABSTRACT

Bintang Ramadhan. 2025. The Effect of *Work engagement* and *Efikasi diri* on Employee Performance PT VICALTA GRACIAS INDONESIA. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.
Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi,

Employee performance is a key factor in determining an organization's success in achieving its strategic goals. In a dynamic industry such as PT Vicalta Gracias Indonesia, which operates in the automotive accessories sector, performance is not only influenced by technical skills, but also by internal psychological factors such as work engagement and self-efficacy. A decline in performance within the marketing division prompted this study, as indicators of low enthusiasm, dedication, and confidence in task execution were observed.

This study employed a quantitative method with multiple linear regression analysis. The sample consisted of 87 permanent employees at PT Vicalta Gracias Indonesia, selected using a census technique. The instruments used included a work engagement scale based on the theory of Schaufeli and Bakker (2003), a self-efficacy scale from Bandura (1997), and a performance scale based on indicators from Mathis and Jackson (2006). Data were collected through an online questionnaire using a four-point Likert scale and analyzed using SPSS version 26. Validity tests, reliability tests, and classical assumption tests were conducted to ensure data reliability.

The results indicate that work engagement has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.011 ($p < 0.05$) and a beta coefficient of 0.258. Self-efficacy also shows a positive and significant influence, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a beta coefficient of 0.656. Simultaneously, both variables significantly affect performance, with an F value of 198.678 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.825 indicates that work engagement and self-efficacy together explain 82.5% of the variance in employee performance. These findings emphasize the strategic role of strengthening psychological aspects in promoting optimal and sustainable employee performance.

Keywords: self-efficacy, Employee performance, work engagement,

ملخص البحث

بينتائج رمضان 2025. تأثير المشاركة في العمل والكفاءة الذاتية على أداء الموظف، دراسة على موظفي الأبروكة. PT VICALTA GRACIAS شركة

.كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية، مولانا مالك إبراهيم مالانج

أغوس إقبال حواي، ماجستير في علم النفس: المشرف

يُعد أداء الموظف عاملاً رئيسياً في تحديد نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. في صناعة ، التي تعمل في قطاع إكسسوارات السيارات، لا PT Vicalta Gracias Indonesia ديناميكية مثل شركة يتأثر الأداء بالمهارات الفنية فقط، بل أيضاً بالعوامل النفسية الداخلية مثل المشاركة في العمل والكفاءة الذاتية. أدى انخفاض الأداء في قسم التسويق إلى إجراء هذه الدراسة، حيث لوحظت مؤشرات على انخفاض الحماس والتفاني والثقة بالنفس في تنفيذ المهام

موظفًا دائمًا 87 استخدمت هذه الدراسة طريقة كمية مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. تكونت العينة من ، تم اختيارهم باستخدام تقنية التعداد. شملت الأدوات PT Vicalta Gracias Indonesia في شركة ، ومقياس (2003) Bakker و Schaufeli المستخدمة مقياس المشاركة في العمل استنادًا إلى نظرية (2006) Mathis و Jackson ، ومقياس الأداء استنادًا إلى مؤشرات (1997) Bandura الكفاءة الذاتية من تم جمع البيانات من خلال استبيان عبر الإنترنت باستخدام مقياس ليكرت المكون من أربع نقاط، وتم تحليلها كما تم إجراء اختبارات الصلاحية والموثوقية والافتراضات الكلاسيكية. 26 الإصدار SPSS باستخدام لضمان موثوقية البيانات

($p < 0.011$) تشير النتائج إلى أن المشاركة في العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، بقيمة دلالة 0.011 ($p < 0.05$) ومعامل بيتا 0.258. كما أن الكفاءة الذاتية تظهر تأثيرًا إيجابيًا وكبيرًا، بقيمة دلالة 0.000 ($p < 0.05$) تبلغ F ومعامل بيتا 0.656. بشكل مشترك، تؤثر كلتا المتغيرين بشكل كبير على الأداء، بقيمة 0.05 البالغة 0.825 إلى أن (R^2) تشير قيمة معامل التحديد ($p < 0.05$) 198.6780.000 ومستوى دلالة المشاركة في العمل والكفاءة الذاتية تفسر معًا 82.5٪ من التباين في أداء الموظف. تؤكد هذه النتائج الدور الاستراتيجي لتعزيز الجوانب النفسية في تعزيز الأداء الأمثل والمستدام للموظفين

الكلمات المفتاحية: أداء الموظف، المشاركة في العمل، الكفاءة الذاتية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu fondasi utama dalam pencapaian tujuan strategis organisasi (Triyani (2021). Kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas berdasarkan standar yang telah ditentukan, baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama. kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern yang semakin kompetitif, bukan hanya berperan sebagai indikator keberhasilan individu, tetapi juga sebagai refleksi langsung dari efektivitas organisasi secara keseluruhan (Kurniawati & Raharja, 2022). Penurunan kinerja pada level individu dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas kolektif, keberlangsungan usaha, serta pencapaian visi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan terus menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Pada konteks organisasi modern, kinerja tidak lagi hanya diukur dari produktivitas fisik semata, tetapi juga dari bagaimana karyawan menampilkan perilaku kerja yang konstruktif, adaptif, dan kontributif terhadap lingkungan kerja. Kinerja saat ini lebih mengarah pada *performance with purpose*, yakni keterpaduan antara hasil kerja dengan nilai-nilai organisasi, etika profesional, serta keterampilan sosial dan emosional (Tang & Abu Bakar, 2024). Kinerja karyawan juga menjadi titik krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena

berkaitan erat dengan keberlangsungan bisnis. Organisasi yang mampu mempertahankan tingkat kinerja tinggi cenderung memiliki daya saing yang lebih baik, efisiensi operasional yang tinggi, serta tingkat retensi karyawan yang kuat. Karena itu, organisasi tidak hanya menilai aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan komitmen, inisiatif, kreativitas, dan partisipasi aktif sebagai bagian dari dimensi kinerja (Aguinis, 2022).

Penurunan kinerja karyawan bukanlah sekadar asumsi teoritis, melainkan fenomena yang telah diidentifikasi melalui berbagai survei dan laporan berskala global. Secara global, tren kinerja karyawan mengalami tantangan besar seiring perubahan cara kerja, digitalisasi, serta meningkatnya kompleksitas peran kerja. Menurut data yang dilaporkan ILO *World Employment and Social Outlook* (2024) menyebutkan, produktivitas tenaga kerja global menurun rata-rata 1,8% dibandingkan pra-pandemi terutama di negara berkembang, fenomena ini dikenal dengan "*global productivity erosion*".

Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia di mana banyak organisasi, baik sektor jasa maupun industri manufaktur, menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan Laporan Indonesia *Productivity Outlook* (2023) tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di bawah rata-rata ASEAN, hanya mencapai 67,6 poin, jauh di bawah Singapura (163,5 poin) dan Malaysia (102,6 poin). Kemudian data yang dirilis Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) dan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 melaporkan bahwa sekitar 17% karyawan formal

di Indonesia berada dalam kategori “kinerja tidak optimal”, yaitu tidak mampu memenuhi target kerja, kurang disiplin, serta tidak menunjukkan inisiatif. Bahkan, dalam sektor industri, lebih dari 41% pekerja mengalami *job mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan, yang berdampak pada penurunan motivasi dan hasil kerja.

PT Vicalta Gracias Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi dan distribusi aksesoris mobil. Pada proses operasionalnya, perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen strategis utama untuk memastikan kelancaran produksi dan pencapaian target pemasaran. Seiring meningkatnya tekanan pasar dan kompleksitas proses bisnis, perusahaan menyadari pentingnya melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan SDM.

PT Vicalta Gracias Indonesia menilai kinerja karyawannya menggunakan sistem evaluasi yang mencakup sejumlah indikator utama, yaitu: (1) kuantitas hasil kerja; (2) kualitas produk atau layanan yang dihasilkan; (3) ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas; (4) tingkat kehadiran dan kedisiplinan; serta (5) kemampuan bekerja sama dalam tim. Penilaian dilakukan secara berkala oleh supervisor masing-masing divisi, didukung oleh laporan target kerja dan observasi langsung di lapangan. Data penilaian ini digunakan tidak hanya untuk tujuan administratif seperti pemberian insentif, tetapi juga untuk mengidentifikasi potensi masalah dan kebutuhan pengembangan kompetensi individu.

Manajemen mencatat adanya kecenderungan penurunan skor kinerja, terutama pada karyawan di bagian pemasaran dan administrasi dalam beberapa periode evaluasi terakhir,. Indikator yang paling menonjol mengalami penurunan adalah inisiatif kerja, kedisiplinan waktu, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa supervisi ketat. Beberapa karyawan juga menunjukkan penurunan dalam kualitas komunikasi internal dan minimnya kontribusi dalam diskusi tim. Situasi ini diperkuat oleh laporan dari manajer yang menyebutkan adanya peningkatan jumlah kesalahan kerja ringan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya kreativitas dalam pemecahan masalah.

Fenomena penurunan kinerja ini juga membentuk pola yang dapat diamati secara sistematis. Peneliti telah melakukan wawancara terhadap salah satu manajer produk untuk melihat pola penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT Vicalta Gracias Indonesia di mana sebagian besar karyawan mengerjakan pekerjaan mereka tanpa ada rasa inisiatif untuk mengerjakan suatu tugas, hasil kerja yang kurang optimal, dan karyawan juga terlihat kurangnya motivasi dalam bekerja. Seperti yang disampaikan oleh Manajer Produk:

“Beberapa staf marketing sekarang seperti bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas, tanpa ada antusiasme atau rasa memiliki. Mereka jarang memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas, hanya mengandalkan arahan dari atasan saja, dan sering kali terlihat kelelahan bahkan sebelum jam kerja selesai.” (Hasil Wawancara Pra Penelitian pada tanggal 4 September 2024)

Hal serupa juga ditekankan oleh Supervisor Penjualan Online:

“Kami lihat banyak dari mereka yang seakan kehilangan percaya diri. Mereka takut mencoba strategi baru yang sudah di berikan dalam pelatihan, enggan memberikan masukan, dan ketika diberikan target, terlihat ada kecemasan yang besar. Rasanya seperti tidak yakin dengan kemampuan sendiri.” (Hasil Wawancara Pra Penelitian pada tanggal 4 September 2024)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa dua aspek utama yang perlu diperhatikan adalah rendahnya keterikatan kerja dan lemahnya efikasi diri karyawan, keduanya berkontribusi langsung terhadap performa kerja. Ditemukan bahwa kinerja sejumlah karyawan belum optimal. Seperti karyawan pada divisi pemasaran, khususnya bagian desain marketing, penjualan offline, dan penjualan online. Menunjukkan gejala menurunnya semangat kerja, kurangnya antusiasme, dan lemahnya tanggung jawab terhadap tugas.

Kinerja karyawan merupakan elemen sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, kinerja merujuk pada sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan memberikan kontribusi nyata terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi, kemampuan, dan efikasi diri, maupun eksternal seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, dalam kerangka teori perilaku organisasi, kinerja dipandang sebagai hasil interaksi antara kapasitas personal dan situasi pekerjaan. Salah satu model yang menjelaskan hubungan ini adalah *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), yang menyebutkan

bahwa sumber daya psikologis seperti keterikatan kerja (*work engagement*) dan efikasi diri memiliki peran besar dalam mendukung kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen paling krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa efektif individu menjalankan tugasnya, tetapi juga menjadi indikator langsung terhadap pencapaian produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan (Armstrong, 2020). Kinerja karyawan yang buruk berkontribusi langsung terhadap rendahnya produktivitas dan tingginya biaya operasional akibat inefisiensi kerja dan kesalahan prosedural (Mathis & Jackson, 2016). Banyak organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai target bukan karena kelemahan strategi, melainkan karena pelaksana strategi, yakni karyawan tidak memiliki performa kerja yang optimal (Setyadi, 2022). Kinerja yang tidak optimal bukan hanya menurunkan produktivitas harian, tetapi juga dapat berdampak pada reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, dan loyalitas mitra bisnis. Oleh karena itu, meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi langkah penting untuk mencegah potensi kerugian yang lebih besar.

Pada banyak kasus, kinerja bukan hanya disebabkan oleh kurangnya keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti rendahnya motivasi, keterikatan kerja yang lemah, serta kurangnya keyakinan diri terhadap kemampuan atau efikasi diri (Schaufeli & Taris, 2014). Kondisi psikologis seperti

keterikatan kerja dan kepercayaan diri memainkan peran penting dalam membentuk pola kerja produktif. Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan. Karyawan yang *engaged* cenderung bekerja dengan antusias, memiliki komitmen tinggi, dan merasa bahwa pekerjaannya bermakna (Schaufeli & Bakker, 2004). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa ia dapat mengatasi hambatan kerja, menyelesaikan tugas kompleks, dan bertahan dalam tekanan (Bandura, 1997).

Keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2003), merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung bekerja dengan energi penuh, memiliki komitmen emosional yang tinggi terhadap tugas, serta menikmati aktivitas kerjanya. Pada kasus PT Vicalta Gracias, keterikatan kerja yang rendah terlihat dari minimnya inisiatif dan antusiasme dalam mencapai target. Karyawan bekerja hanya sekadar menjalankan instruksi tanpa dorongan internal atau kreativitas.

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya keterikatan kerja dalam mempengaruhi kinerja. Studi oleh Affandi dan Sutianingsih (2023) memperlihatkan bahwa dalam konteks sektor jasa, keterikatan kerja mampu meningkatkan produktivitas dan membentuk loyalitas karyawan terhadap

organisasi. Penelitian Husin dan Syahreza (2025) menambah dimensi penting dalam konteks industri manufaktur, di mana keterikatan kerja terbukti mendorong produktivitas melalui penguatan motivasi intrinsik karyawan di tengah tekanan operasional yang tinggi. Sehingga, kedua studi tersebut menegaskan bahwa keterikatan kerja bukan hanya menjadi elemen pelengkap dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan sebagai fondasi utama dalam membentuk kinerja karyawan yang berkelanjutan di berbagai lingkungan kerja.

Selain keterikatan kerja, efikasi diri juga menjadi faktor penting yang memengaruhi performa individu. Efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1997) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan PT Vicalta Gracias menunjukkan bahwa mereka merasa kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan baru atau menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan. Salah satu karyawan menyatakan, “kadang saya ragu apakah saya mampu menyelesaikan target desain dalam waktu yang ditentukan, apalagi kalau revisi banyak.” Hal ini mencerminkan lemahnya efikasi diri yang berakibat pada keraguan, kecemasan, dan kecenderungan menghindari tugas menantang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dewi dan Handayani (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan kinerja pada karyawan industri tekstil. Studi lainnya oleh Prakoso dan Arifin (2023) di sektor keuangan membuktikan bahwa karyawan dengan efikasi diri

tinggi lebih tahan terhadap tekanan dan lebih konsisten dalam pencapaian target. Penelitian oleh Nuraeni dan Sari (2021) juga menegaskan bahwa keyakinan diri mampu memperkuat motivasi dan inisiatif kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja.

Keterikatan kerja dan efikasi diri ternyata tidak hanya berpengaruh secara terpisah, namun juga memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam mendorong kinerja karyawan. Model *Job Demands-Resources* menyatakan bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri termasuk ke dalam *personal resources* yang berfungsi memperkuat ketahanan individu terhadap tekanan kerja (Ayuprilani, 2022). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung merasa lebih percaya diri, dan sebaliknya, kepercayaan diri yang tinggi akan mendorong partisipasi aktif dan energi positif dalam bekerja (Xanthopoulou, 2007). Korelasi positif antara keduanya dapat memperkuat kesiapan psikologis individu untuk menghadapi kompleksitas pekerjaan yang tinggi.

Hubungan antara ketiga variabel tersebut memperlihatkan pola saling memperkuat yang relevan dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007), di mana keterikatan kerja dan efikasi diri termasuk dalam kategori sumber daya pribadi (*personal resources*) yang mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Temuan pada PT. Vicalta Gracias ini menandakan perlunya intervensi yang terfokus pada pengembangan program peningkatan *engagement* dan penguatan efikasi diri karyawan, seperti

pelatihan motivasi, coaching kinerja, serta sistem penghargaan berbasis kontribusi dan pencapaian individu.

Penelitian yang mengintegrasikan keterikatan kerja dan efikasi diri secara simultan dalam konteks industri manufaktur masih sangat terbatas. Sebagian besar studi terdahulu lebih berfokus pada sektor jasa, pendidikan, atau usaha kecil-menengah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan oleh peneliti karena menghadirkan pendekatan yang menggabungkan antara keterikatan kerja dan efikasi diri dalam satu kerangka teoritis dan empiris pada konteks sektor manufaktur aksesoris kendaraan, khususnya divisi pemasaran di PT Vicalta Gracias Indonesia. Penelitian ini mengguakan analisis simultan dua variabel personal secara kuantitatif menggunakan regresi linear berganda, yang belum banyak dilakukan pada sektor industri dengan karakteristik kerja yang padat dan terstruktur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi, sekaligus kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pada pemberdayaan psikologis karyawan.

Berdasar teori dan hasil penelitian terdahulu, keterikatan kerja dan efikasi diri merupakan dua faktor psikologis yang terbukti mampu memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Individu yang merasa terlibat penuh dalam pekerjaannya, serta memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya, akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih cepat beradaptasi dengan dinamika kerja. Kedua variabel ini

juga bersifat saling menguatkan, di mana keterikatan kerja dapat menumbuhkan efikasi diri, dan sebaliknya, efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan semangat serta ketekunan dalam bekerja.

Namun demikian, masih terbatas kajian empiris yang meneliti kedua variabel tersebut secara simultan, terutama dalam kajian perusahaan manufaktur lokal seperti PT Vicalta Gracias Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut, dengan tujuan utama untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan karyawan yang lebih komprehensif, berbasis psikologis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri dan organisasi. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh faktor psikologis seperti keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, serta memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dan keyakinan diri memiliki hubungan positif terhadap performa individu

dalam konteks organisasi (Schaufeli & Bakker, 2003; Bandura, 1997). Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta membantu perusahaan dalam menciptakan inovasi untuk kesejahteraan karyawan dengan fokus pada keterikatan kerja dan kinerja.

b. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan bagi karya tulis atau literatur yang bermanfaat bagi peneliti lain untuk memperluas penelitian sejenis di masa mendatang.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama kuliah serta mencoba menghubungkan teori dengan praktik di dunia nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil yang dihasilkan selama periode tertentu dalam suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu. Kinerja memiliki peran penting dalam kelangsungan operasional suatu organisasi, kinerja yang semakin baik dari para karyawan akan sangat mendukung perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Para ahli memiliki pandangan yang lebih rinci mengenai kinerja. Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja dan untuk mengukur kinerja karyawan maka masalah pokok adalah menetapkan

persyaratan kerja dan kriterianya. Pradhan dan Jena (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian individu yang dicapai setelah mengerahkan usaha dalam pekerjaannya, yang didukung oleh peran yang bermakna, keterlibatan yang aktif, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Suryadi (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai norma. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dicapai dengan usaha maksimal melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu secara efektif.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini mengacu pada definisi dari Mathis dan Jackson (2006) sebagai landasan utama, karena definisi tersebut menekankan unsur tanggung jawab, legalitas, dan pencapaian tujuan organisasi dalam menilai keberhasilan karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja individu atau kelompok yang diperoleh melalui usaha maksimal, dengan memanfaatkan keterampilan, pengalaman, dan waktu secara efektif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. Aspek Kinerja

Aspek kinerja yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006:378), sebagai berikut:

- a. Kuantitas adalah jumlah yang di dapatkan dan bisa di definisikan dengan jumlah unit dan jumlah siklus. Jumlahnya di prediksi dari pandangan pekerja terhadap jumlah tugas yang dibagikan.
- b. Kualitas yaitu kepatuhan dalam mekanisme, disiplin, komitmen. Seberapa besar efek samping dari aktivitas yang diinginkan mendekati kesempurnaan, artinya dapat mencocokkan beberapa pendekatan secara optimal untuk memenuhi tujuan dari sebuah aktivitas yang diharapkan. Sifat pekerjaan dapat diperkirakan dengan pandangan pekerja mengenai sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan usaha terhadap kemampuan dan kapasitas karyawan yang sebenarnya.
- c. Ketepatan: Ketepatan yang dimaksud adalah bahwa karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab trhadap waktu yang ditentukan sebelumnya dan bisa memperluas waktu yang tersedia di berbagai aktivitas.
- d. Kehadiran adalah kepercayaan bahwa akan bekerja secara konsisten sesuai jam kerja.

- e. Kapasitas untuk bekerja sama adalah kapasitas tenaga kerja yang memiliki pilihan agar bersinergi terhadap orang lain ketika menuntaskan tanggung jawab serta pekerjaan yang sudah ditentukan untuk meraih kemudahan penggunaan dan jumlah terbesar.

Menurut Bachtiar (2012), indikator kinerja kerja meliputi beberapa aspek berikut:

- a. Kuantitas hasil : Mengacu pada jumlah yang perlu diselesaikan atau dicapai, termasuk total output yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil : Berkaitan dengan mutu atau kualitas hasil pekerjaan, apakah hasil tersebut memenuhi standar baik atau sebaliknya.
- c. Ketepatan waktu: Berkaitan dengan kesesuaian waktu penyelesaian hasil kerja dengan rencana yang telah ditetapkan.
- d. Kehadiran : Merujuk pada kehadiran karyawan selama jam kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama : Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas bersama.

Bernardin dan Russell (2013) juga menjabarkan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, di antaranya:

- a. Kualitas (*Quality*), yakni tingkat kesempurnaan yang dicapai dalam proses atau hasil dari pekerjaan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), yaitu jumlah output yang dihasilkan oleh individu yang dapat diukur dalam satuan tertentu, seperti uang, jumlah unit, atau frekuensi penyelesaian tugas.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), yaitu seberapa baik suatu pekerjaan atau hasil produksi selesai tepat pada waktunya, dengan koordinasi yang efisien untuk memaksimalkan waktu yang tersedia bagi tugas-tugas lain.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), yang menilai seberapa optimal penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, anggaran, teknologi, dan bahan baku untuk memperoleh keuntungan yang maksimal atau meminimalkan potensi kerugian.
- e. Kebutuhan akan Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada pengawasan atau campur tangan atasan.
- f. Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Impact*), yakni kemampuan karyawan dalam membangun dan menjaga hubungan baik,

kerjasama, serta rasa saling menghargai antara sesama karyawan atau dengan bawahan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli mengenai indikator kinerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan beradaptasi dan kontribusi kontekstual. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja dari Mathis dan Jackson (2006) sebagai acuan utama, karena indikator tersebut mencakup aspek penting dalam dunia kerja seperti kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kelima indikator ini dianggap paling relevan dan komprehensif dalam menilai kinerja karyawan secara menyeluruh dalam konteks organisasi.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009), faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Motivasi ini terbentuk dari sikap individu terhadap situasi kerja. Kedua faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) : Kemampuan secara psikologis meliputi potensi intelektual (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Seorang pemimpin dan pegawai yang memiliki pendidikan serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan jabatannya akan lebih mudah mencapai kinerja optimal.

- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) : Motivasi adalah sikap individu terhadap situasi kerja di lingkungannya. Sikap ini bisa bernilai positif atau negatif, yang menunjukkan tingkat motivasi pemimpin dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

4. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Pelaksanaan kinerja karyawan, menurut Wirawan (dalam Rahayu, 2021), adalah proses yang berlangsung sepanjang tahun di mana karyawan melaksanakan tugasnya dan berupaya mencapai target kinerja dengan mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Baik karyawan maupun manajer memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan kinerja untuk memastikan bahwa tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat dikatakan baik, karena performa organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berada di bawah manajer.

Sebagai bagian dari upaya mencapai kinerja yang optimal, menurut Wirawan (dalam Rahayu, 2021), seorang karyawan memiliki beberapa tanggung jawab, yaitu:

- a) Menunjukkan komitmen dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan bersama manajer dan karyawan.
- b) Secara proaktif meminta umpan balik dan pelatihan dari manajer, karena hal ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Melakukan komunikasi yang aktif dan berkesinambungan dengan manajer selama proses pelaksanaan tugas.
- d) Mencatat perkembangan dan pencapaian target yang telah ditetapkan, serta melaporkannya kepada manajer.

Menyediakan data dan informasi yang diperlukan saat manajer melakukan peninjauan kinerja, seperti menyiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif sebagai bahan penilaian

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Istilah efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh psikolog behavioris Albert Bandura pada tahun 1981. Konsep ini mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas maupun menghadapi situasi tertentu sesuai dengan potensi yang dimiliki (Bandura, 1997).

Bandura dalam (Sholikhah, 2021) Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam meningkatkan kinerja serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan, termasuk dalam konteks dunia kerja. Menurut Bandura yang dikutip dalam Putu dan Gusti (2015), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas maupun langkah-langkah yang

diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini mencakup kepercayaan individu terhadap kemungkinan dirinya berhasil menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Efikasi diri terbentuk secara bertahap melalui pengalaman individu dalam mengembangkan berbagai kemampuan yang kompleks, seperti kemampuan kognitif, sosial, bahasa, maupun fisik.

Efikasi diri merupakan salah satu komponen utama dalam pemahaman diri, yaitu pengetahuan individu mengenai dirinya sendiri, yang memiliki pengaruh signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan tingkat efikasi diri seseorang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan tindakan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan, serta dalam memperkirakan berbagai situasi yang mungkin akan dihadapi. Bandura, A. (1997) Menurut teori kognitif, keyakinan individu terhadap efikasi diri memegang peranan yang signifikan dalam memengaruhi proses pengambilan keputusan, khususnya dalam merencanakan serta melaksanakan berbagai tindakan yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Selain itu, Braraba et al. dalam Supriyadi (2016) menyatakan bahwa efikasi diri turut berpengaruh terhadap sejauh mana seseorang akan berusaha dalam suatu aktivitas, serta menentukan tingkat kegigihannya dalam menghadapi situasi yang tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan.

Menurut Baron & Byrne (dalam Supriyadi, 2016), efikasi diri merujuk pada penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas,

mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai rintangan yang mungkin dihadapi. Abun et al. (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dalam situasi tertentu. Secara keseluruhan, efikasi diri sangat terkait dengan harga diri (self-esteem), karena keduanya berperan dalam penilaian individu terhadap kesuksesan atau kegagalan yang dialami. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengubah kondisi di sekitarnya, dan mereka cenderung berusaha keras dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Schermerhorn (dalam Putri & Wibawa, 2018) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas, yang merupakan elemen penting dalam pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta melakukan pekerjaan dengan upaya terbaik. Selain itu, efikasi diri juga melibatkan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan yang muncul dan mengatasi hambatan, yang mempengaruhi cara individu merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan ini berkembang dari persepsi individu tentang kemampuannya, yang dipengaruhi oleh pengalaman

pribadi, penilaian diri, dan keyakinan terhadap kemungkinan keberhasilan dalam berbagai situasi.

2. Indikator Efikasi diri

Menurut Bandura (dalam Sholikha, 2021) menyatakan bahwa efikasi diri pada individu dapat diukur dengan memperhatikan beberapa indikator berikut:

a. Dimensi level atau *magnitude*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana individu meyakini dirinya mampu menghadapi dan mengatasi tingkat kesulitan tertentu. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan berbagai tugas. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah terhadap keberhasilan dari usaha-usaha yang mereka lakukan.

b. Dimensi *generality*

Dimensi ini berkaitan dengan berbagai situasi di mana individu merasa yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya. Tingkat efikasi diri seseorang dapat tinggi dalam banyak aktivitas, atau bisa juga hanya terbatas pada aktivitas tertentu saja. Semakin luas cakupan kemampuan efikasi diri yang dimiliki dan diaplikasikan dalam berbagai kondisi, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan dirinya.

c. Dimensi *strenght*

Aspek ini berhubungan dengan seberapa kuat efikasi diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi suatu tugas atau permasalahan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi cenderung menunjukkan ketekunan serta semangat dalam mengatasi berbagai hambatan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri dan semakin kuat kegigihan seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan untuk mencapai keberhasilan dalam aktivitas yang dijalankan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi diri

Efikasi diri berkaitan erat dengan berbagai faktor yang dapat berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan eksternal. Menurut Ghufro dan Risnawati (2014), terdapat beberapa sumber yang dapat memengaruhi tingkat efikasi diri, di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman Keberhasilan

Pengalaman yang berhasil umumnya dapat memperkuat rasa percaya diri seseorang. Sebaliknya, kegagalan cenderung memberikan efek penurunan terhadap kepercayaan diri tersebut. Namun, apabila individu telah mengalami berbagai keberhasilan yang meningkatkan efikasi dirinya, maka pengaruh buruk dari kegagalan berikutnya akan terasa lebih ringan atau tidak terlalu signifikan.

b. Pengalaman orang lain

Ketika seseorang mengamati individu lain yang memiliki kemampuan serupa berhasil menyelesaikan tugas tertentu, hal tersebut dapat membentuk persepsi positif terhadap kemampuan dirinya sendiri. Sebaliknya, menyaksikan orang lain gagal dalam tugas yang sejenis berpotensi menurunkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya motivasi untuk mencoba atau berusaha lebih lanjut.

c. Persuasi verbal

Persuasi verbal merupakan bentuk dukungan yang diberikan melalui saran, arahan, atau nasihat yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya. Bentuk dorongan ini diyakini mampu memotivasi individu agar lebih tekun dan berupaya maksimal dalam mencapai target yang diharapkan. Namun demikian, efektivitas persuasi verbal bersifat terbatas, karena tidak disertai pengalaman langsung yang dapat dirasakan atau diamati secara konkret oleh individu.

d. Kondisi fisiologis

Individu akan memperhatikan kondisi fisik yang mereka alami sebagai acuan dalam menilai sejauh mana kemampuan diri mereka. Ketika berada dalam situasi penuh tekanan, munculnya respons fisik seperti ketegangan sering kali diinterpretasikan sebagai indikator keterbatasan atau

ketidakmampuan, karena hal tersebut diyakini dapat berdampak pada menurunnya performa atau kinerja.

4. Fungsi Efikasi diri

Menurut Bandura dalam Manutung (2018), efikasi diri memiliki pengaruh yang luas terhadap berbagai aspek psikologis individu, yang dapat dijabarkan ke dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Tahap Kognitif

Pada tahap ini, efikasi diri berperan dalam membentuk pola pikir individu. Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri mampu menghasilkan cara berpikir yang positif dan konstruktif, yang pada akhirnya mendorong individu untuk meraih keberhasilan nyata. Keberhasilan tersebut kemudian berkontribusi dalam memperkuat efikasi diri secara berkelanjutan.

b. Tahap Motivasi

Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan terhadap kemampuan pribadi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mampu mengarahkan diri, menetapkan tujuan, serta menunjukkan komitmen dan upaya yang kuat untuk mencapainya. Kemampuan untuk mengevaluasi dan mengembangkan diri menjadi kunci dalam proses ini.

c. Tahap Afektif

Efikasi diri berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan atau situasi penuh tantangan. Kepercayaan pada diri sendiri memungkinkan individu merasa lebih tenang dan yakin dalam menghadapi ancaman, sehingga mengurangi risiko mengalami stres, kecemasan, bahkan depresi. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat memperburuk reaksi emosional terhadap tekanan eksternal.

d. Tahap Seleksi

Pada tahap ini, individu menggunakan proses berpikirnya untuk menentukan pilihan-pilihan yang mendukung pencapaian tujuan. Hal ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau bahkan mengubahnya jika diperlukan. Efikasi diri memengaruhi bagaimana seseorang merancang strategi atau mengambil keputusan demi mencapai hasil yang diinginkan..

C. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), *engagement* berarti keterikatan. Secara lebih spesifik Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan. Keterikatan Kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan

semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, dkk, 2008). Sementara itu, Khan (dalam Derek et al., 2007) menyatakan bahwa *engagement* merujuk pada pemanfaatan peran setiap anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan kontribusinya. *Engagement* menjadi hal yang sangat penting ketika diterapkan dalam konteks pekerjaan, yang dikenal dengan istilah *work engagement*. Keterlibatan dalam pekerjaan terjadi ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaan mereka dan bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan, serta memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut A. B. Bakker et al. (2008), *work engagement* adalah kondisi mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Bakker (2012) menjelaskan bahwa *work engagement* menggambarkan bagaimana pekerja menjalani pekerjaan mereka dengan sepenuh hati, mencurahkan waktu dan tenaga (*vigor*), menjadikan pekerjaan sebagai tujuan yang ingin dicapai (*dedication*), serta merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan sehingga konsentrasi sepenuhnya terfokus pada pekerjaan (*absorption*). Jadi, keterikatan kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, yang menyebabkan mereka memiliki sikap positif, semangat tinggi, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan konsentrasi penuh dalam menjalankan tugas mereka. *Engagement* ditandai dengan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang

tinggi merasa bersemangat dalam pekerjaan, peduli dengan masa depan perusahaan, dan berusaha untuk mencapai kesuksesan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2009).

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (Mujiasih & Zenita Ratnaningsih, 2012), terdapat dua dimensi penting dalam *work engagement*, yaitu:

a. Keterikatan kerja sebagai energi psikis

Pada dimensi ini, karyawan merasakan pekerjaan sebagai pengalaman yang bermakna dan terlibat secara mendalam dalam arus pekerjaan mereka. Keterikatan kerja ini mencakup proses mendalami pekerjaan (*immersion*), berjuang dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan keterlibatan (*involvement*).

b. Keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku

Dimensi ini menggambarkan bagaimana keterikatan kerja dapat terlihat dalam bentuk tingkah laku yang dihasilkan. Contohnya, karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan berpikir dan bekerja secara proaktif, fokus pada tujuan, dan tidak mudah menyerah, bahkan aktif mencari solusi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan mereka.

2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli (2002), terdapat tiga aspek dalam *keterikatan kerja*, yaitu:

a. Semangat

Semangat mencerminkan energi, ketahanan fisik dan mental, upaya keras, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Semakin tinggi semangat seseorang, semakin besar keinginan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, serta ketahanan mental saat menghadapi kesulitan. Karyawan dengan vigor tinggi akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja dan memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas. Sebaliknya, karyawan dengan vigor rendah cenderung kurang bersemangat dan tidak memberikan usaha optimal dalam pekerjaan mereka.

b. Dedikasi

Dedikasi menggambarkan keadaan di mana karyawan merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, merasakan makna yang mendalam, serta memiliki perasaan antusias, inspiratif, bangga, dan tertantang. Semakin tinggi dedikasi, semakin terlihat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dan kebanggaan terhadap hasil kerjanya. Ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, karyawan merasa tertantang dan tidak terbebani. Sebaliknya, karyawan dengan dedikasi rendah akan menunjukkan kurangnya antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.

c. Penyerapan

Penyerapan mengacu pada kemampuan karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Ketika penyerapan tinggi, karyawan akan terlibat secara total dan serius dalam pekerjaan mereka, merasa terikat dengan pekerjaan, bahkan di luar jam kerja. Sebaliknya, penyerapan rendah terlihat ketika karyawan kesulitan untuk fokus pada pekerjaan dan merasa kurang mencintai pekerjaan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan work engagement ditandai oleh semangat (energi, ketahanan fisik dan mental, kesediaan berusaha, dan ketekunan menghadapi kesulitan), dedikasi (perasaan penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan di pekerjaan), serta penyerapan (konsentrasi penuh, kegembiraan, dan rasa cinta terhadap pekerjaan, serta keterikatan yang tidak terpisahkan).

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterikatan kerja

Menurut A. B. Bakker et al. (2012), terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, yaitu sumber daya pekerjaan (job resources) dan sumber daya pribadi (personal resources)

a. Job Resources

Job resources mencakup aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang berhubungan

dengan tenaga dan aspek psikologis. Hal ini juga berkontribusi pada keberhasilan kerja, mendorong pembelajaran, serta pengembangan diri secara mandiri (A. Bakker et al., 2003). Job resources berperan dalam mempengaruhi motivasi intrinsik dengan mendorong pertumbuhan dan pembelajaran, serta motivasi ekstrinsik yang terkait dengan pencapaian tujuan pekerjaan. Beberapa contoh job resources antara lain dukungan sosial, pemberian umpan balik, pelatihan, dan otonomi, yang dapat memicu motivasi kerja dan meningkatkan keterikatan kerja (A. B. Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan penjelasan tersebut, job resources memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (job demands). Hakanen, Bakker, dan Demerouti (2011) dalam penelitiannya terhadap dokter gigi di Finlandia menemukan bahwa job resources, seperti keberagaman keterampilan profesional dan hubungan sosial dengan rekan kerja, dapat mempertahankan *work engagement* meskipun menghadapi job demands yang tinggi, seperti beban kerja yang berat dan lingkungan fisik yang tidak mendukung.

b. *Personal Resources*

Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (2011) menyatakan bahwa personal resources merujuk pada evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan individu, serta kemampuannya untuk mengendalikan diri yang

berpengaruh terhadap lingkungan sekitar. Semakin tinggi personal resources seseorang, semakin besar rasa percaya diri yang dimilikinya dan semakin banyak tujuan yang ingin dicapainya. Evaluasi diri yang positif dapat mempengaruhi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan, dan kepuasan hidup (A. B. Bakker et al., 2012).

Beberapa penelitian mengenai *personal resources* juga mengungkapkan peran penting dari faktor-faktor seperti *efikasi diri*, *self-esteem*, dan optimisme dalam memprediksi *work engagement*. Misalnya, penelitian oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (A. B. Bakker et al., 2012) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *efikasi diri* tinggi merasa percaya diri dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dalam berbagai konteks, yang berkontribusi pada *work engagement*.

Baik *job resources* maupun *personal resources*, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berfungsi sebagai prediktor keterikatan kerja dan memberikan dampak positif terhadap engagement karyawan, terutama ketika job demands tinggi. Keterikatan kerja yang tinggi, pada gilirannya, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang keterlibatan mereka dan kinerja yang baik dapat mendorong mereka untuk melakukan *job crafting*, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menguntungkan bagi perusahaan (A. B. Bakker et al., 2012).

D. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan kerja telah terbukti menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tugasnya, bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab, serta mampu mempertahankan produktivitas meskipun dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Keterikatan kerja mencakup tiga dimensi utama, yaitu semangat dan energi, dedikasi atau komitmen dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan penyerapan atau keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja yang secara bersama-sama mendukung perilaku kerja yang optimal (Schaufeli & Bakker, 2004; Saks & Gruman, 2014). Tingkat keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan pencapaian target kerja, kreativitas, serta efisiensi penyelesaian tugas (Bakker et al., 2014). Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja mampu memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja, di mana karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Breevaart et al., 2015). Dalam konteks industri yang dinamis dan berbasis target, keterikatan kerja menjadi salah satu penentu utama keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif melalui performa sumber daya manusianya. Peningkatan keterikatan kerja secara sistematis dapat menjadi strategi

manajerial yang efektif dalam mendorong loyalitas, inisiatif kerja, dan pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

E. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri merupakan salah satu faktor psikologis internal yang berperan penting dalam menentukan perilaku dan pencapaian kinerja karyawan. Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja dapat memengaruhi cara berpikir, perasaan, serta tindakan yang diambil dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat efikasi diri tinggi biasanya menunjukkan sikap optimis, tidak mudah menyerah, serta lebih gigih dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit (Bandura, 1997; Luthans et al., 2015). Penelitian empiris menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja, baik dalam aspek kuantitatif seperti produktivitas, maupun aspek kualitatif seperti kreativitas dan penyelesaian masalah (Fida et al., 2015). Individu yang percaya pada kemampuannya sendiri cenderung menetapkan tujuan yang lebih tinggi, mengambil inisiatif, serta bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang dicapai. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, efikasi diri dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, serta mempertahankan komitmen terhadap tujuan organisasi. Penguatan efikasi diri melalui pelatihan, pembentukan pengalaman sukses, dan pemberian umpan

balik positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan performa karyawan secara berkelanjutan.

F. Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era kompetisi bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut efisiensi tinggi, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan teknologi dan sistem kerja, tetapi juga pada optimalisasi potensi psikologis karyawannya. Dua faktor psikologis yang semakin banyak mendapat perhatian dalam konteks ini adalah keterikatan kerja dan efikasi diri, yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Keterikatan kerja merujuk pada keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Karyawan yang engaged akan menunjukkan antusiasme yang tinggi, komitmen terhadap perannya, serta daya tahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa keterikatan kerja mendorong perilaku kerja proaktif, peningkatan kreativitas, dan penyelesaian tugas yang lebih efektif. Dalam berbagai organisasi, keterikatan kerja terbukti menjadi prediktor kuat terhadap kinerja yang tinggi, karena karyawan yang terlibat cenderung berorientasi pada hasil, lebih bertanggung jawab, dan

mampu menjaga produktivitas dalam jangka panjang (Salanova, Agut, & Peiró, 2005).

Selain keterikatan kerja, faktor lain yang berpengaruh besar terhadap performa individu adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi yang menantang (Bandura, 1997). Efikasi diri menjadi motor penggerak dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif, resistensi terhadap stres, dan peningkatan kapasitas belajar dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung menetapkan target yang menantang, tidak mudah menyerah, serta menunjukkan inisiatif dalam pemecahan masalah (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

Konteks organisasi, keterkaitan antara keterikatan kerja dan efikasi diri menciptakan sinergi positif yang memperkuat motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi memperkuat keyakinan bahwa individu mampu memenuhi ekspektasi kerja, sementara *engagement* memastikan bahwa individu tetap fokus dan antusias dalam proses pencapaian tujuan. Studi oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) menemukan bahwa efikasi diri berkontribusi langsung terhadap peningkatan keterikatan kerja, yang kemudian memediasi pengaruhnya terhadap kinerja.

lingkungan kerja PT Vicalta Gracias, khususnya pada divisi marketing desain, offline sales, dan online sales, ditemukan adanya penurunan performa yang ditandai dengan rendahnya pemahaman produk, lambannya penyelesaian

tugas, serta kurangnya inisiatif dan motivasi kerja. Karyawan yang tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya cenderung menghindari tantangan, sedangkan mereka yang tidak merasa terlibat emosional dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kehadiran psikologis (*psychological presence*) yang rendah. Hal ini berdampak langsung pada tidak tercapainya target kerja dan turunnya efektivitas tim.

Fenomena ini menguatkan temuan dari penelitian Hafidzunnur (2022) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan selama masa krisis, di mana keterlibatan emosional dan dedikasi menjadi penentu keberhasilan tim. Sementara itu, penelitian Yudha (2022) menegaskan bahwa efikasi diri bukan hanya berperan dalam mendorong semangat kerja, tetapi juga menjadi penentu dalam menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan dari atasan.

Lebih lanjut, Affandi dan Sutianingsih (2023) menemukan bahwa *self efficacy* dan *work engagement* secara simultan meningkatkan *work-life balance* dan kinerja karyawan, yang memperlihatkan bahwa dua variabel ini saling memperkuat satu sama lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan salah satu variabel dapat memberikan dampak positif secara tidak langsung terhadap variabel lainnya dan pada akhirnya berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara strategis. Perusahaan

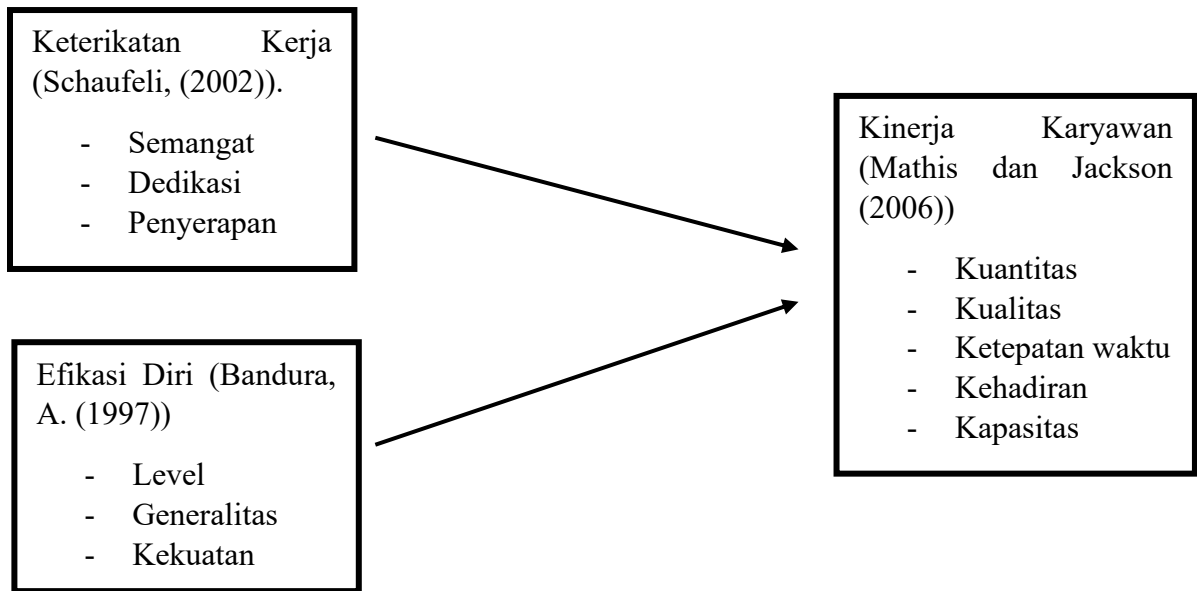
harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya engagement melalui pelatihan yang relevan, umpan balik yang membangun, serta kejelasan peran dan tujuan kerja. Di sisi lain, pengembangan efikasi diri dapat dilakukan melalui pemberian tugas-tugas yang menantang namun realistis, serta penguatan positif dari atasan yang membangun kepercayaan diri karyawan.

Memahami bahwa kinerja bukan hanya produk dari kompetensi teknis semata, namun juga hasil dari proses psikologis yang kompleks, penelitian mengenai pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan menjadi penting dilakukan, terutama dalam konteks perusahaan yang sedang berkembang seperti PT Vicalta Gracias. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam membangun sistem manajemen kinerja yang lebih adaptif, humanis, dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia secara menyeluruh.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual pada gambar tersebut menggambarkan hubungan antara keterikatan kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Keterikatan kerja mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Schaufeli (2002), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Ketiga dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu secara psikologis terlibat dalam pekerjaannya, menunjukkan antusiasme, komitmen tinggi, serta kemampuan untuk tenggelam dalam aktivitas kerja secara penuh.

Efikasi diri dalam kerangka ini merujuk pada teori Bandura (1997), yang terdiri dari tiga aspek, yaitu level, generalitas, dan kekuatan. Efikasi diri

menunjukkan sejauh mana seseorang yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, serta seberapa luas dan kuat keyakinan tersebut melekat pada berbagai situasi.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Mathis dan Jackson (2006), yang meliputi indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kapasitas. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak hasil yang dicapai, tetapi juga kualitas pekerjaan, kedisiplinan waktu, kehadiran kerja yang konsisten, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitasnya.

Model dalam kerangka tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pemahaman terhadap hubungan ini penting untuk mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan oleh organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui pendekatan psikologis.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini disusun untuk menguji pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri kinerja karyawan di PT. Vicalta Gracias Indonesia. Berdasarkan kajian teoritis dan bukti dari penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor

Terdapat pengaruh antara keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia.

2. Hipotesis Minor

- a. Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia.

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang menekankan pada objektivitas dan pengukuran yang terstruktur untuk memperoleh generalisasi dari populasi yang diteliti. Prosesnya didasarkan pada formulasi hipotesis yang kemudian diuji melalui prosedur pengumpulan dan analisis data yang sistematis dan terstandar (Ferdinand, 2014). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh keterikatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia secara empiris. Penggunaan angka-angka dalam menjelaskan fenomena psikologis dan sosial yang diukur memberikan kejelasan dalam menginterpretasikan hasil penelitian (Darwin et al., 2021). Penerapan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dipilih karena mampu mengukur secara langsung pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan tingkat akurasi yang tinggi, serta memberikan kontribusi pada pengambilan keputusan berbasis data di bidang industri.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merupakan segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh pemahaman tentang variabel

tersebut, kemudian disimpulkan hasilnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi: (1) Variabel bebas (Independen), yaitu variabel yang menggambarkan dan mempengaruhi variabel lainnya, (2) variabel terikat (Dependen), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu X1 dan X2.

1. Variabel (X) : Keterikatan Kerja (X1)
Efikasi Diri (X2)
2. Variabel (Y) : Kinerja Karyawan (Y)

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu keterikatan kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Definisi operasional dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Definisi Operasional Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Aspek semangat diukur melalui sejauh mana individu menunjukkan antusiasme, kekuatan mental, serta ketahanan fisik dalam menghadapi beban kerja. Aspek dedikasi mencerminkan rasa tanggung jawab, kebanggaan, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang dijalankan. Aspek penyerapan diidentifikasi melalui kemampuan individu untuk berkonsentrasi penuh, merasa

terlarut dalam pekerjaan, dan menikmati aktivitas kerja tanpa merasa mudah terganggu. Masing-masing aspek diukur menggunakan skala psikometrik yang telah disusun berdasarkan indikator teoritis dari Schaufeli et al. (2002), dengan penyesuaian terhadap konteks pekerjaan di PT Vicalta Gracias Indonesia. Skor total dari ketiga aspek mencerminkan tingkat keterikatan kerja karyawan secara keseluruhan, yang selanjutnya dianalisis hubungannya dengan variabel kinerja.

2. Definisi Operasional Efikasi diri

Efikasi diri dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Aspek level mencerminkan sejauh mana individu meyakini dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu. Aspek generalitas menunjukkan sejauh mana keyakinan tersebut dapat diterapkan dalam berbagai situasi atau konteks pekerjaan yang berbeda. Aspek kekuatan menggambarkan tingkat kekokohan keyakinan individu dalam mempertahankan persepsi positif terhadap kemampuannya, terutama saat menghadapi hambatan atau kegagalan. Ketiga aspek tersebut diukur melalui item-item yang disusun berdasarkan teori efikasi diri dari Bandura (1997) dan telah disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di PT Vicalta Gracias Indonesia. Skor yang diperoleh dari masing-masing aspek digunakan untuk menentukan tingkat efikasi diri karyawan secara keseluruhan dan dianalisis pengaruhnya terhadap variabel kinerja dalam konteks organisasi.

3. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengukuran kinerja dilakukan melalui lima indikator utama berdasarkan kerangka yang dikembangkan oleh Mathis dan Jackson (2006), yaitu kuantitas kerja, yang merujuk pada jumlah output yang dihasilkan; kualitas kerja, yang menilai ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu; ketepatan waktu, yang mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat; kemampuan bekerja sama, yang terlihat dari kontribusi dalam tim dan interaksi positif dengan rekan kerja; serta tingkat kehadiran, yang menunjukkan konsistensi kehadiran karyawan dalam memenuhi jam kerja. Setiap indikator diukur menggunakan skala penilaian yang disesuaikan dengan konteks operasional di PT Vicalta Gracias Indonesia untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Sementara itu, Djarwanto (dalam Sudiyarti et al., 2020)

menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah individu atau satuan yang memiliki karakteristik tertentu dan akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Vicalta Gracias Indonesia, yang berjumlah sebanyak 87 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 87 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sementara itu, Arikunto (2006) menyebutkan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya semua individu dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan seluruh karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia, yang berjumlah sebanyak 87 orang sebagai responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan pendekatan yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Tahapan ini memiliki peran penting karena data yang diperoleh akan

menjadi dasar dalam menjawab rumusan masalah penelitian (Arikunto, 2015). Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator-indikator atau ciri-ciri khusus, yang kemudian dijadikan acuan dalam menyusun butir-butir pernyataan pada instrumen penelitian. Kuesioner disebarikan melalui *Google Form* dengan tiga instrumen yang digunakan, yaitu untuk mengukur kinerja karyawan, keterlibatan kerja, dan budaya organisasi.

1. Skala Kinerja Karyawan

Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Pernyataan-pernyataan pada skala terdiri dari pernyataan favorable. Berikut pilihan jawaban beserta masing-masing skornya:

Tabel 3.1 Skoring Pengukuran Skala Kinerja karyawan

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sesuai (S)	3	2
Sangat Sesuai (SS)	4	1

2. Keterikatan Kerja

Instrumen pengukuran keterikatan kerja menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Pernyataan-pernyataan pada skala terdiri dari pernyataan favorable. Berikut pilihan jawaban beserta masing-masing skornya:

Tabel 3.2 Skoring Pengukuran Skala Keterikatan Kerja

Pilihan Jawaban	Skor Favourable
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1
Tidak Sesuai (TS)	2
Sesuai (S)	3
Sangat Sesuai (SS)	4

3. Skala Efikasi diri

Instrumen pengukuran efikasi diri menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Pernyataan-pernyataan pada skala terdiri dari pernyataan favorable. Berikut pilihan jawaban beserta masing-masing skornya:

Tabel 3.3 Skoring Pengukuran Skala Efikasi diri

Pilihan Jawaban	Skor Favourable
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1
Tidak Sesuai (TS)	2
Sesuai (S)	3
Sangat Sesuai (SS)	4

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Kinerja Karyawan

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan disusun berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), serta diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Indah Tri (2022). Lima dimensi utama, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, menjadi acuan dalam penyusunan item-item pengukuran. Tujuan dari penggunaan skala ini adalah untuk memperoleh gambaran sejauh mana karyawan mampu menunjukkan performa kerja secara maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Skala pengukuran menggunakan format Likert yang memungkinkan responden memberikan penilaian sesuai dengan tingkat frekuensi atau kesetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku kerja mereka. Setiap item dalam instrumen disusun untuk merepresentasikan aspek kinerja secara spesifik dan sesuai dengan realitas kerja di dunia profesional saat ini. Total pernyataan dalam skala ini berjumlah 20, terdiri atas 14 item yang bersifat mendukung (favorable) dan 6 item yang tidak mendukung (unfavorable), dengan pilihan jawaban yang meliputi sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.4 Blueprint Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	No Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1	Kuantitas	3,5,16	11	4
2	Kualitas	1,15,19	7	4
3	Ketepatan waktu	12,17	2,4	4
4	Kehadiran	9,13,20	-	3
5	Kemampuan bekerja sama	8,6,10	14,18	5
Jumlah		14	6	20

2. Skala Keterikatan Kerja

Instrumen pengukuran keterlibatan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari teori Schaufeli et al. (2002) yang mengidentifikasi tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang dimiliki individu saat bekerja, dedikasi menggambarkan keterikatan emosional serta kebanggaan terhadap pekerjaan, sedangkan penyerapan mencerminkan keterlibatan penuh dan konsentrasi mendalam dalam menjalankan tugas. Skala yang digunakan adalah Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) yang telah dimodifikasi oleh Aulia (2016) dan disesuaikan lebih lanjut oleh Muhammad Ivan (2019) agar sesuai dengan konteks budaya kerja di Indonesia. Penyesuaian

ini dilakukan untuk meningkatkan relevansi instrumen terhadap karakteristik subjek penelitian. Skala terdiri atas 17 pernyataan yang seluruhnya bersifat favorable dan dirancang untuk menangkap perilaku keterlibatan kerja secara spesifik. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert empat poin dengan pilihan respons sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penggunaan instrumen yang telah disesuaikan ini diharapkan mampu memberikan hasil pengukuran yang valid dan reliabel dalam menggambarkan tingkat keterlibatan kerja karyawan di lingkungan organisasi.

Tabel 3.5 Blueprint skala Keterikatan Kerja

Aspek	Sebaran item Favorable	Total
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah		17

3. Skala Efikasi diri

Instrumen pengukuran efikasi diri dalam penelitian ini mengadaptasi alat ukur yang digunakan oleh M. Siraju Subhi (2020), yang merujuk pada skala efikasi diri dari Gaumer Erickson dan Noonan (2018). Skala ini disusun berdasarkan dimensi utama efikasi diri menurut teori Bandura, yang meliputi aspek level, kekuatan dan genralisasi. Setiap item dalam instrumen dirancang untuk menggambarkan sejauh mana keyakinan individu terhadap

kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan kerja secara efektif. Skala ini disusun dalam bentuk pernyataan dengan rentang penilaian menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan pengukuran tingkat keyakinan diri secara kuantitatif. Validitas dan reliabilitas alat ukur telah diuji sebelumnya dan menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam konteks penelitian psikologi kerja.

Tabel 3.6 Blueprint skala efikasi diri

Aspek	Indikator	Sebaran item Favorable	Jumlah
Dimensi Kesulitan	Keyakinan untuk mencapai hasil	1,2,	9
	Keyakinan untuk mengatasi hambatan	3,4,5,6,7	
	Memiliki pandangan positif	8,9	
Dimensi Kekuatan	Keyakinan yang kuat terhadap potensi diri	10,11,12	5
	Memiliki sikap juang	13,14	
Dimensi Generalisasi	Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif	15,16,17	7
	Menggunakan pengalaman hidup	18,19	
	Menampilkan sikap menunjukkan keyakinan diri	20,21	
Jumlah		21	21

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), validitas merujuk pada kemampuan suatu instrumen untuk mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian, hasil dianggap valid jika data yang terkumpul sejalan

dengan keadaan yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa validitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau valid. Suatu instrumen dianggap valid jika mampu mengukur secara akurat apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti dengan tepat. Salah satu metode umum yang digunakan untuk mengukur validitas adalah rumus korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson.

a. Uji Validitas Skala Keterikatan Kerja

Tabel 3.7 Uji Validitas Skala Keterikatan Kerja

No	Dimensi	No Item Valid	Jumlah	Indeks Validitas	Item tidak valid	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6	0,13 - 0,65		
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5	0,33 – 0,75		
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14	5	0,10 – 0,60	16	1

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen keterikatan kerja, seluruh item pada dimensi semangat dan dedikasi dinyatakan valid dengan indeks korelasi berkisar antara 0,13–0,75. Pada dimensi penyerapan, lima dari enam item menunjukkan validitas yang memadai, sementara item nomor 16 memiliki indeks korelasi sebesar 0,10, yang secara statistik termasuk rendah. Namun, item tersebut tetap dipertahankan karena dinilai masih merepresentasikan aspek *absorption* secara substansial.

Keputusan untuk tidak menggugurkan item nomor 16 juga didasari pertimbangan untuk menjaga keseimbangan jumlah item antar dimensi, serta memastikan cakupan aspek teoritis tetap utuh. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen keterikatan kerja digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Validitas Skala Efikasi diri

Tabel 3.8 Uji Validitas Skala Efikasi diri

No Aitem	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,324	0,22	Valid
2	0,66	0,22	Valid
3	0,554	0,22	Valid
4	0,431	0,22	Valid
5	0,567	0,22	Valid
6	0,607	0,22	Valid
7	0,639	0,22	Valid
8	0,616	0,22	Valid
9	0,598	0,22	Valid
10	0,535	0,22	Valid
11	0,46	0,22	Valid
12	0,626	0,22	Valid
13	0,396	0,22	Valid
14	0,527	0,22	Valid
15	0,643	0,22	Valid
16	0,596	0,22	Valid
17	0,156	0,02	Tidak Valid
18	0,649	0,22	Valid
19	0,626	0,22	Valid
20	0,579	0,22	Valid
21	0,4	0,22	Valid

Berdasarkan data di atas, dari 21 aitem keseluruhan terdapat R_{xy} paling terkecil sebesar 0,156 sedangkan R_{xy} terbesar senilai 0,660. Pada batas R_{tabel} dengan batas 0,220 sehingga terdapat 20 item yang valid dan terdapat 1 item yang gugur pada jumlah keseluruhan 80 responden .

c. Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

Tabel 3.9 Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0 0001	56,7000	34,421	,437	,828
VAR0 0002	56,6250	34,497	,432	,829
VAR0 0003	56,5250	34,563	,454	,828
VAR0 0004	56,3500	35,413	,419	,830
VAR0 0005	56,8500	34,797	,303	,837
VAR0 0006	56,3500	34,182	,521	,825
VAR0 0007	56,5500	36,356	,269	,835
VAR0 0008	56,5500	35,279	,452	,829
VAR0 0009	56,5000	35,282	,338	,833
VAR0 0010	56,6000	34,092	,546	,824
VAR0 0011	56,8000	34,267	,529	,825
VAR0 0012	56,4750	35,743	,290	,835
VAR0 0013	56,5750	35,379	,288	,836
VAR0 0014	56,4750	34,615	,544	,825
VAR0 0015	56,5000	33,949	,487	,826
VAR0 0016	56,3750	33,676	,612	,821
VAR0 0017	56,7000	35,036	,420	,829
VAR0 0018	56,5000	34,872	,365	,832
VAR0 0019	56,6750	35,251	,270	,838
VAR0 0020	56,7750	34,743	,428	,829

Berikut hasil uji validitas kinerja karyawan dari Indah Tri (2022). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa seluruh 20 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,25, yang berarti memenuhi kriteria validitas item dalam penelitian eksploratif. Nilai korelasi terendah adalah 0,269 (pada item VAR00007), sementara nilai tertinggi adalah 0,612 (pada item VAR00016). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala telah mampu merepresentasikan konstruk kinerja secara memadai, baik dari segi konsistensi isi maupun relevansi dengan konsep yang diukur. Oleh karena itu, ke-20 item tetap dipertahankan dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

H. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

Skala	Koefisien	Kategori
Keterikatan kerja	0,861	Sangat baik

Melalui tabel diatas, diketahui bahwa reliabilitas skala keterikatan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,861, yang berarti instrumen dapat digunakan karena mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi dan sangat baik yaitu mendekati angka 1.

b. Uji Reliabilitas Skala Efikasi diri

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Skala Efikasi diri

Skala	Koefisien	Kategori
Efikasi diri	0,898	Sangat baik

Dapat diketahui melalui data diatas bahwa reliabilitas skala efikasi diri memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,898, yang berarti instrumen dapat digunakan dan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi dan sangat baik yaitu mendekati angka 1.

c. Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Skala	Koefisien	Kategori
Kinerja Karyawan	0,837	Sangat baik

Berikut hasil uji reliabilitas kinerja karyawan dari Indah Tri (2022). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang di tampilkan dalam tabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837 pada skala kinerja. Nilai ini berada di atas nilai standar minimum 0,70 yang menunjukkan bahwa skala kinerja memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

I. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.0. Prosedur analisis data meliputi

pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan model, serta analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari subjek penelitian, berdasarkan masing-masing variabel, tanpa melakukan pengujian terhadap hipotesis (Azwar, 2017). Dalam studi ini, analisis deskriptif dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.0 untuk mengidentifikasi karakteristik data, seperti nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, dan nilai maksimum dari tiap variabel yang diteliti. Selanjutnya, hasil data diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi, sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 13 Kriteria Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD < M < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD < X$

Keterangan :

M = Mean

SD = Standar Deviasi

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian kuantitatif, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat tertentu sebelum dilanjutkan ke tahap analisis statistik seperti korelasi atau regresi. Pengujian ini melibatkan sejumlah tahapan yang disesuaikan dengan metode analisis yang dipilih. Penerapan uji asumsi klasik memiliki peranan penting guna menjamin bahwa hasil analisis statistik yang dihasilkan bersifat valid dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik mencakup beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam populasi memiliki distribusi yang mendekati normal, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa sebaran data mengikuti pola distribusi normal. Dalam studi ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov karena jumlah partisipan melebihi 50 orang. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sebagaimana dijelaskan oleh Priyono (2008).

b) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam

model regresi. Kondisi multikolinearitas dapat menimbulkan peningkatan varians pada estimasi koefisien regresi, sehingga mengurangi ketepatan hasil analisis. Untuk mendeteksinya, digunakan indikator nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* melebihi 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari atau sama dengan 0,10, maka terdapat potensi multikolinearitas. Sementara itu, nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa model bebas dari multikolinearitas, sedangkan nilai di atas 10 mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang ideal adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yang bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidakteraturan varians pada residual. Apabila variabel independen secara signifikan memengaruhi residual secara statistik, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansinya melebihi 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis dapat dianggap lebih valid dan konsisten.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data sampel menyediakan cukup bukti untuk menerima atau menolak suatu pernyataan mengenai populasi. Dalam pendekatan penelitian kuantitatif, uji hipotesis digunakan untuk menilai ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam studi ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda guna menilai sejauh mana keterikatan kerja dan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan pada kalangan mahasiswa. Proses pengujian hipotesis terdiri dari beberapa tahapan berikut:

a) Uji Regresi linear Berganda

Uji linearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier dalam distribusi data penelitian. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa model analisis regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar linearitas. Interpretasi hasil dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada kolom *Linearity*; apabila nilai probabilitas (p) $< 0,05$, maka hubungan antar variabel dapat dinyatakan linier. Proses pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yang memfasilitasi analisis data secara statistik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen secara

simultan, dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (dependent)

X_1 = variabel bebas pertama (independent 1)

X_2 = variabel bebas kedua (independent 2)

a = nilai konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel bebas berkontribusi terhadap perubahan pada variabel terikat secara linier.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial bertujuan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel independen (X) secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi. Pengujian ini berguna untuk menilai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel bebas lainnya dalam model. Apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. melebihi 0,05, maka pengaruh tersebut dinilai tidak signifikan.

c) Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan berfungsi untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang diterapkan dalam penelitian serta menentukan apakah kombinasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan.

d) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Uji ini juga menjadi indikator seberapa baik garis regresi merepresentasikan hubungan antara kedua variabel. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Namun demikian,

penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan, yakni nilai R^2 dapat meningkat meskipun penambahan variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Trapo Indonesia, yang berada di bawah naungan PT Vicalta Gracias Indonesia, mulai beroperasi sejak tahun 2018 sebagai perusahaan yang berfokus pada industri aksesoris kendaraan, khususnya dalam menyediakan produk-produk yang menunjang kenyamanan berkendara. Salah satu produk unggulan mereka adalah karpet mobil berbahan *EVA foam* berkualitas tinggi. Karpet ini dirancang khusus untuk setiap tipe kendaraan dengan kelebihan seperti bobot yang ringan, sifat anti air, dan kemampuan kering cepat, sehingga memberikan pengalaman berkendara yang lebih bersih dan nyaman.

Dalam menjalankan bisnisnya, Trapo Indonesia mengedepankan inovasi dan kemudahan penggunaan, serta terus memperluas ragam aksesoris mobil yang ditawarkan guna memenuhi preferensi dan kebutuhan para pelanggan. Jangkauan bisnis yang meluas hingga ke berbagai negara di Asia menunjukkan komitmen perusahaan untuk terus menghadirkan solusi otomotif yang praktis dan efektif.

Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin pasar dalam industri aksesoris kendaraan di kawasan Asia, dengan ciri khas produk yang inovatif,

berkualitas unggul, dan pelayanan yang mengutamakan kepuasan konsumen. Trapo Indonesia ingin dikenal sebagai merek yang tidak hanya unggul di pasar lokal, tetapi juga memiliki pengaruh kuat secara regional melalui penyediaan produk-produk otomotif yang ramah lingkungan, efisien, dan berdaya guna tinggi.

Misi Trapo Indonesia berfokus pada penyediaan pengalaman berkendara yang lebih nyaman, bersih, dan praktis dengan menghadirkan produk yang terjangkau, inovatif, dan mudah dijangkau oleh konsumen di seluruh Asia. Perusahaan terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas produk demi mendukung kenyamanan, kebersihan interior kendaraan, serta fungsi yang optimal, sehingga setiap pelanggan merasakan manfaat nyata dan rasa aman saat menggunakan produk dari Trapo.

2. Prosedur Pengambilan Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Langkah-langkah pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

a) Identifikasi Subjek Penelitian

Peneliti terlebih dahulu menetapkan kriteria inklusi subjek penelitian, yaitu karyawan aktif di PT Vicalta Gracias yang telah bekerja minimal enam

bulan. Hal ini dimaksudkan agar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjawab instrumen penelitian secara objektif.

b) Izin Penelitian dan Koordinasi dengan Pihak Perusahaan

Sebelum pengumpulan data dilakukan, peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada manajemen PT Vicalta Gracias. Setelah izin diberikan, peneliti melakukan koordinasi dengan pihak HRD untuk menjadwalkan waktu pengisian kuesioner secara efisien tanpa mengganggu aktivitas kerja.

c) Penyusunan dan Penyebaran Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama: skala keterikatan kerja, skala efikasi diri, dan skala kinerja karyawan. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator yang telah divalidasi dalam penelitian sebelumnya dan dibagikan dalam bentuk digital (Google Form).

d) Pemberian Petunjuk dan Penjelasan kepada Responden

Sebelum pengisian dimulai, peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian, cara pengisian, serta menjamin kerahasiaan data responden. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan kejujuran dalam pengisian kuesioner.

e) Pengumpulan dan Pemeriksaan Kuesioner

Setelah semua kuesioner dikumpulkan, peneliti melakukan pengecekan awal terhadap kelengkapan data. Kuesioner yang tidak terisi secara lengkap

atau menunjukkan pola pengisian yang tidak konsisten (misalnya semua jawaban sama) akan dieksklusi dari analisis.

f) Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diinput ke dalam perangkat lunak SPSS versi 26.0 untuk dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda sebagai dasar pengambilan kesimpulan terhadap hipotesis penelitian.

3. Pelaksanaan Penelitian

a. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakkukan pada bulan mei mulai tanggal 2 mei 2025 sampai dengan tanggal 7 mei 2025. Dimulai dari tahap penyesuaian hingga penyebaran kuisisioner. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti atau penulis ini, berada di Jakara tepatnya Jakarta Barat, dengan metode penyebaran angket secara online.

b. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Vicalta Gracias Indonesia, dengan total 87 Karyawan, dalam penelitian ini seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian. Adapun kriteria subjek penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan aktif PT. Vicalta Gracias
2. Laki-laki/Perempuan

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Vicalta Greacias Indonesia, dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 87 orang.

Tabel 4. 1 Data Demografis Subjek Penelitian

No	Kelompok	Kategori	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Perempuan	47	54%
		Laki-Laki	40	46%
		TOTAL	87	100%
2	Departemen	HR	3	3.45%
		Finance, Tax, and Accounting	4	4.60%
		Offline Sales	20	22.99%
		Online Sales	14	16.09%
		Produksi	10	11.49%
		Product Executive	9	10.34%
		Marketing Design	7	8.05%
		B2B Sales	18	20.69%
		PAB	2	2.30%
		TOTAL	87	100%

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 87 responden yang memiliki karakteristik beragam berdasarkan jenis kelamin dan departemen tempat mereka bekerja. Berdasarkan data jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 47 orang (54%), sedangkan laki-laki berjumlah 40 orang (46%). Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi tenaga kerja dalam perusahaan sedikit lebih banyak didominasi oleh perempuan, yang mungkin mencerminkan kebutuhan atau kecocokan peran tertentu dengan karakteristik pekerja perempuan.

Dari sisi pembagian departemen, tenaga kerja tersebar di berbagai unit kerja dengan jumlah terbanyak berada di departemen Offline Sales, yaitu sebanyak 20 orang (22,99%). B2B Sales menempati posisi kedua dengan 18 orang (20,69%), disusul oleh Online Sales dengan 14 orang (16,09%). Departemen Produksi menampung 10 orang (11,49%), sedangkan Product Executive berjumlah 9 orang (10,34%). Marketing Design terdiri dari 7 orang (8,05%), dan departemen HR serta Finance, Tax, and Accounting masing-masing diisi oleh 3 orang (3,45%) dan 4 orang (4,60%). Terakhir, departemen PAB memiliki jumlah tenaga kerja paling sedikit, yaitu 2 orang (2,30%).

Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berperan dalam lini penjualan, baik secara langsung (offline sales) maupun dalam bentuk kerja sama bisnis (B2B sales). Hal ini mengindikasikan bahwa fungsi penjualan menjadi salah satu fokus utama dalam struktur organisasi. Sementara itu, proporsi tenaga kerja di departemen pendukung seperti HR, keuangan, dan produksi juga tetap terjaga, meskipun tidak sebesar di unit penjualan.

Secara keseluruhan, distribusi responden menggambarkan struktur organisasi yang cukup seimbang, dengan dominasi perempuan dan konsentrasi karyawan di departemen penjualan. Komposisi ini dapat mencerminkan strategi perusahaan dalam memaksimalkan peran tim sales dalam mencapai target bisnis, sekaligus menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan karakteristik

peran di masing-masing departemen. Analisis lebih lanjut dapat menggali lebih dalam mengenai kontribusi setiap unit kerja terhadap produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan secara menyeluruh.

2. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik data dalam penelitian. Analisis ini menghitung nilai rata-rata (mean). Nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi untuk setiap variabel. Hasil ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam mengelompokkan data ke dalam tiga kategori utama, yakni rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Work engagement</i>	37	68	52,64	8,090
<i>Efikasi diri</i>	21	61	29,71	8,077
Kinerja Karyawan	22	65	35,13	7,938

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap ketiga variabel yang diteliti, dapat disimpulkan beberapa hal. Variabel Keterikatan Kerja menunjukkan nilai terendah sebesar 37 dan tertinggi sebesar 68, dengan rata-rata sebesar 52,64 serta simpangan baku 8,09. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup tinggi, meskipun terdapat variasi yang cukup mencolok antar individu.

Variabel Efikasi Diri memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 61. Rata-rata skor berada pada angka 29,71, dengan standar deviasi sebesar 8,077. Hasil ini mencerminkan bahwa kepercayaan diri

karyawan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas berada pada tingkat sedang hingga cenderung rendah, dengan keragaman yang cukup besar diantara responden.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki rentang nilai dari 22 hingga 65, dengan rata-rata sebesar 35,13 dan standar deviasi sebesar 7,938. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan berada dalam kategori sedang, dengan sebaran data yang menunjukkan tingkat variasi yang relatif moderat antar individu.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel keterlibatan kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat keterlibatan kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi, meskipun masih terdapat perbedaan mencolok antar individu. Kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya (efikasi diri) menunjukkan kecenderungan pada tingkat sedang hingga rendah, disertai dengan tingkat keragaman yang cukup besar. Adapun kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sedang, dengan variasi antar responden yang tergolong moderat. Temuan ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi psikologis dan performa kerja karyawan, serta dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan atau program peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran.

a) Tabel Kategorisasi Keterikatan Kerja

Dalam penelitian ini, tingkat keterlibatan kerja diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan skor yang diperoleh dari responden melalui pengukuran variabel tersebut. Pembagian kategori ini disusun berdasarkan hasil analisis rentang skor yang telah dilakukan, dengan penjelasan terperinci sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 23	26	29,89%
Sedang	23 – 32	40	45,98%
Tinggi	> 32	21	24,14%
TOTAL		87	100%

Hasil analisis kategorisasi terhadap tingkat keterlibatan kerja menunjukkan bahwa responden terbagi ke dalam tiga kelompok, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari total 87 responden, sebanyak 40 orang (45,98%) termasuk dalam kategori sedanag, yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang masih cukup. Sebanyak 26 responden (29,89%) berada pada kategori rendah, menandakan keterlibatan kerja yang tergolong cukup rendah dan membutuhkan perhatian lebih. Sebanyak 21 responden (24,14%) termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti terdapat karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Vicalta menunjukkan keterlibatan yang sedang dalam pekerjaan mereka, sehingga perlu adanya strategi pengembangan untuk meningkatkan motivasi, fokus, dan komitmen yang sudah terbentuk cukup baik tersebut terhadap tugas yang diemban.

b) Tabel Kategorisasi Efikasi diri

Tingkat efikasi diri dalam penelitian ini, diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan skor yang diperoleh dari responden melalui pengukuran variabel tersebut. Pembagian kategori ini disusun berdasarkan hasil analisis rentang skor yang telah dilakukan, dengan penjelasan terperinci sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kategorisasi Tingkat Efikasi diri

Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 23	18	20,69%
Sedang	23 – 31	52	59,77%
Tinggi	> 31	17	19,54%
TOTAL		87	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi terhadap variabel efikasi diri, diketahui bahwa dari 87 responden, sebagian besar atau sebanyak 52 orang (59,77%) berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat keyakinan yang cukup terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan kerja. Sebanyak 18 responden (20,69%) termasuk dalam kategori rendah, yang

mengindikasikan masih adanya sebagian karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang lemah dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, 17 responden (19,54%) berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa hanya sebagian kecil dari karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri mereka secara optimal. Secara keseluruhan, hasil ini mengisyaratkan pentingnya upaya penguatan efikasi diri di kalangan karyawan, terutama bagi mereka yang masih berada dalam kategori rendah, guna mendorong peningkatan performa dan kemandirian dalam bekerja.

c) Tabel Kategorisasi Kinerja Karyawan

Tingkat efikasi dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan skor yang diperoleh dari responden melalui pengukuran variabel tersebut. Pembagian kategori ini disusun berdasarkan hasil analisis rentang skor yang telah dilakukan, dengan penjelasan terperinci sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategorisasi Tingkat Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 27	13	14,94%
Sedang	27 - 43	64	73,56%
Tinggi	> 43	10	11,49%
TOTAL		87	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi terhadap variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dari total 87 responden, mayoritas atau sebanyak 64 orang

(73,56%) berada dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Vicalta Gracias menunjukkan tingkat kinerja yang cukup memadai, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Sebanyak 13 responden (14,94%) dikategorikan dalam kelompok rendah, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang kinerjanya perlu ditingkatkan. Sementara itu, 10 responden (11,49%) berada dalam kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang telah menunjukkan kinerja sangat baik. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan di PT Vicalta Gracias sebagian besar berada pada tingkat yang moderat. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan yang tepat untuk mendorong peningkatan performa, khususnya bagi karyawan yang masih berada dalam kategori rendah, serta mempertahankan dan memperluas jumlah karyawan dengan kinerja tinggi.

d) Faktor Pembentuk Utama Variabel

1) Keterikatan kerja

Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk Utama Keterikatan Kinerja

ASPEK	SKOR TOTAL	SKOR TOTAL VARIABEL	PERSENTASE
SEMANGAT	0,32	2459	32%
DEDIKASI	0,29		29%
PENYERAPAN	0,39		39%

Berdasarkan data pada tabel aspek pembentuk variabel work engagement, diketahui bahwa aspek penyerapan memberikan kontribusi terbesar dengan skor total sebesar 0,39 atau 39% dari keseluruhan skor variabel.

Aspek semangat menyumbang 0,32 atau 32%, diikuti oleh aspek dedikasi yang memiliki skor 0,29 atau 29% terhadap total skor variabel sebesar 2,459. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan dalam penelitian ini paling dominan dipengaruhi oleh tingkat penyerapan dalam pekerjaan, yang mencerminkan kondisi di mana individu benar-benar tenggelam dan fokus terhadap tugas yang dijalankan. Aspek semangat yang berkaitan dengan energi dan ketekunan, serta aspek dedikasi yang berkaitan dengan makna dan kebanggaan terhadap pekerjaan, juga memberikan kontribusi signifikan, meskipun berada di bawah dimensi penyerapan. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan keterlibatan kerja, perhatian lebih perlu diberikan pada upaya menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk fokus secara penuh dan merasa terhubung secara mendalam dengan pekerjaannya.

2) Efikasi diri

Tabel 4. 7 Aspek Pembentuk Utama Efikasi Diri

ASPEK	SKOR TOTAL	SKOR TOTAL VARIABEL	PERSENTASE
LEVEL	0,42	2585	42%
KEKUATAN	0,23		23%
GENERALISASI	0,35		35%

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel aspek pembentuk variabel, diketahui bahwa dimensi level memiliki kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel dengan skor total sebesar 0,42 atau 42% dari keseluruhan skor. Dimensi generalisasi menempati urutan kedua dengan skor 0,35 atau 35%, diikuti oleh

dimensi kekuatan yang memiliki skor total 0,23 atau setara 23% dari total skor variabel sebesar 2,585. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek level, yang mencerminkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas tertentu pada berbagai tingkat kesulitan, merupakan aspek dominan dalam membentuk konstruk variabel tersebut. Sebaliknya, aspek kekuatan yang menggambarkan konsistensi keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri menunjukkan kontribusi yang lebih rendah. Distribusi persentase ini memberikan gambaran mengenai fokus utama yang perlu diperhatikan dalam pengembangan dan penguatan variabel yang diteliti.

1) Kinerja karyawan

Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Utama Kinerja Karyawan

ASPEK	SKOR TOTAL	SKOR TOTAL VARIABEL	PERSENTASE
KUANTITAS	0,19	3056	19%
KUALITAS	0,20		20%
KETEPATAN WAKTU	0,20		20%
KEHADIRAN	0,24		24%
KEMAMPUAN BEKERJA SAMA	0,17		17%

Berdasarkan data pada tabel aspek pembentuk variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa aspek kehadiran memberikan kontribusi tertinggi dengan skor total sebesar 0,24 atau setara dengan 24% terhadap keseluruhan variabel. Aspek kualitas dan ketepatan waktu masing-masing memberikan kontribusi sebesar 0,20 atau 20%, diikuti oleh aspek kuantitas sebesar 0,19 atau 19%, serta aspek kemampuan bekerja sama yang memiliki kontribusi paling rendah sebesar 0,17 atau 17%. Total skor variabel kinerja karyawan sebesar 3,056 menunjukkan bahwa

seluruh aspek tersebut secara kolektif membentuk indikator penilaian terhadap kinerja individu dalam organisasi. Nilai tertinggi pada aspek kehadiran mencerminkan bahwa kehadiran secara konsisten dianggap sebagai salah satu indikator utama dalam menilai performa kerja karyawan di lingkungan kerja yang diteliti. Sebaliknya, kemampuan bekerja sama, meskipun penting, memiliki kontribusi yang paling kecil dalam pembentukan total skor variabel kinerja pada penelitian ini.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sejauh mana distribusi data yang dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal. Penilaian ini sangat krusial dalam penggunaan statistik parametrik, terutama dalam analisis inferensial. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows dan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut adalah hasil dari pelaksanaan uji normalitas tersebut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Status
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,079	Normal

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa data terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,079 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α)

0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara statistik, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work engagement</i>	0.269	3.714
<i>Efikasi diri</i>	0.269	3.714

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel *Work engagement* dan *Efikasi diri* adalah 0,269, serta nilai VIF masing-masing adalah 3,714. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

c. Uji Heteroskedasitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig.
<i>Work engagement</i>	0.694
<i>Efikasi diri</i>	0.699

Uji Glejser dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work engagement* sebesar 0,694 dan untuk variabel *Efikasi diri* sebesar 0,699. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

dalam model, dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi atau dapat dikatakan data bersifat homogen.

d. **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut mengikuti pola linear. Hasil analisis linearitas ini dapat diamati melalui tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Status
<i>Work engagement</i>	0,909	Linear
<i>Efikasi diri</i>	0,068	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,909 untuk variabel *Work engagement*, dan sebesar 0,068 untuk variabel *Efikasi diri*. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen (*Work engagement* dan *Efikasi diri*) dengan variabel dependen bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan untuk mengukur pengaruh antar variabel secara lebih akurat

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.737	1.471		4.579	.000
	Work Engagement	.768	.104	.701	7.381	.000
	Self Efficacy	.225	.093	.229	2.408	.018

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia. Nilai konstanta sebesar 6,737 menunjukkan bahwa tanpa adanya kontribusi dari kedua variabel bebas, nilai kinerja karyawan tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi untuk keterikatan kerja sebesar 0,768 dengan nilai signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada keterikatan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,768, selama variabel efikasi diri dianggap tetap. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai beta standar sebesar 0,701 yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam model. Efikasi diri, meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil, tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja,

dengan nilai koefisien sebesar 0,225 dan signifikansi 0,018. Nilai beta standar sebesar 0,229 mengindikasikan bahwa efikasi diri turut memperkuat pencapaian kinerja, khususnya dalam hal kemandirian dan daya tahan dalam menghadapi tantangan kerja. Kedua variabel ini bersama-sama membentuk model prediksi kinerja yang kuat, yang secara statistik telah terbukti relevan dalam konteks kerja yang dinamis dan berbasis target seperti di PT Vicalta Gracias Indonesia.

b. Uji T

Tabel 4. 14 Hasil Uji T

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.737	1.471		4.579	.000
	Work	.768	.104	.701	7.381	.000
	Engagement					
	Self Efficacy	.225	.093	.229	2.408	.018

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Pengujian pengaruh variabel X_1 (Keterikatan Kerja) dan X_2 (Efikasi Diri) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen. Analisis ini menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel secara individu terhadap variabel Y .

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,768 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai t hitung sebesar 7,381 juga melebihi t tabel, sehingga hipotesis bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,225 dengan nilai signifikansi 0,018 ($< 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 2,408. Dengan demikian, efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa baik keterikatan kerja maupun efikasi diri berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kedua variabel tersebut secara parsial mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Vicalta Gracias Indonesia, yang didukung oleh nilai signifikansi di bawah 0,05 pada masing-masing pengujian.

c. Uji F

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4471.376	2	2235.688	198.050	.000
	Residual	948.234	84	11.288	948.234	
	Total	5419.609	86			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELFEFFICACY, WORKENGAGEMENT

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun antara variabel independen yaitu self-efficacy dan work engagement terhadap variabel dependen kinerja karyawan memiliki signifikansi yang tinggi. Nilai F sebesar 198,050 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam memprediksi variabel kinerja karyawan. Nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 4471,376, jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai residual sebesar 948,234, menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut dibandingkan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mengindikasikan bahwa work engagement dan self-efficacy secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dalam melihat berapa besaran sumbangan pengaruh kedua variabel x terhadap y dapat dilihat melalui nilai *R Square* pada hasil analisis regresi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908	.825	.821	3.35984

Berdasarkan hasil uji pada tabel Model Summary, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa 82,5% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel self-efficacy dan work engagement. Sisanya, yaitu sebesar 17,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 mengindikasikan bahwa model yang digunakan tetap stabil dan tidak mengalami overfitting meskipun disesuaikan dengan jumlah prediktor dan sampel. Nilai R sebesar 0,908 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,35984 mengindikasikan tingkat penyimpangan atau kesalahan standar prediksi model terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara self-efficacy, work engagement, dan kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Vicalta Gracias

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,768 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan psikologis yang tinggi terhadap pekerjaan berkontribusi besar terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Nilai beta standar sebesar 0,701 juga menunjukkan bahwa variabel ini merupakan prediktor paling dominan dalam model yang diteliti. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa individu yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya akan menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.

Keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama berdasarkan kerangka teori dari Schaufeli et al. (2002), yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Analisis terhadap aspek pembentuk variabel menunjukkan bahwa penyerapan menjadi dimensi yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 39%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan cenderung tenggelam dalam tugas yang dikerjakan, menunjukkan perhatian penuh, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mudah

teralihkan oleh gangguan eksternal. Kondisi ini memberikan dampak langsung terhadap aspek ketepatan waktu dan kualitas kerja, karena konsentrasi tinggi memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cermat dan sesuai standar organisasi. Dalam lingkungan kerja seperti PT Vicalta Gracias, yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi produk otomotif dengan standar waktu respons tinggi, aspek ini menjadi sangat relevan dan strategis.

Dimensi semangat memberikan kontribusi sebesar 32% terhadap keseluruhan keterlibatan kerja. Karyawan yang menunjukkan semangat tinggi bekerja dengan energi yang kuat, memiliki ketahanan terhadap tekanan kerja, serta tidak mudah lelah secara fisik maupun mental dalam menyelesaikan beban tugas harian. Perilaku ini sangat terkait dengan indikator kuantitas kerja, di mana karyawan mampu menghasilkan output dalam jumlah yang stabil tanpa penurunan performa akibat kelelahan. Dalam sistem kerja yang berbasis target seperti di PT Vicalta Gracias, keberadaan semangat kerja yang tinggi menjadi fondasi penting dalam menjaga performa individu dan tim secara keseluruhan.

Sementara itu, dimensi dedikasi memberikan kontribusi sebesar 29% terhadap variabel keterikatan kerja. Dedikasi menggambarkan rasa kebanggaan dan makna terhadap pekerjaan, serta komitmen karyawan

terhadap peran dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan tingkat dedikasi tinggi menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, berorientasi pada pencapaian tujuan bersama, dan secara aktif terlibat dalam upaya peningkatan mutu kerja. Dedikasi ini berkorelasi erat dengan aspek kemampuan bekerja sama dan kehadiran, karena individu yang memiliki keterikatan emosional cenderung hadir secara konsisten, menunjukkan tanggung jawab sosial dalam tim, dan siap berkontribusi melebihi tuntutan minimum yang ditetapkan organisasi.

Hasil kategorisasi terhadap tingkat keterikatan kerja juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang (45,98%), disusul oleh kategori rendah (29,89%), dan hanya 24,14% yang memiliki keterikatan tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut agar mencapai tingkat keterlibatan kerja yang lebih optimal. Perusahaan perlu memfokuskan strategi pengelolaan SDM pada peningkatan aspek-aspek keterlibatan melalui pendekatan motivasional dan pengembangan organisasi. Beberapa langkah yang dapat diambil mencakup penyusunan sistem pengakuan dan penghargaan yang berbasis kontribusi nyata, penyediaan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penguatan makna kerja melalui pelatihan

pengembangan diri yang relevan dengan fungsi pekerjaan masing-masing karyawan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Bakker et al. (2014), yang menyatakan bahwa work engagement berfungsi sebagai katalisator bagi peningkatan performa karyawan dalam berbagai dimensi, baik teknis maupun interpersonal. Keterlibatan kerja mendorong individu untuk berperilaku proaktif, resilien, dan memiliki orientasi tinggi terhadap hasil, yang pada akhirnya memperkuat keunggulan kompetitif organisasi. Studi serupa oleh Breevaart et al. (2015) juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan erat dengan perilaku inisiatif dan tanggung jawab sosial di tempat kerja.

Dalam konteks PT Vicalta Gracias Indonesia, di mana mayoritas tenaga kerja berada di lini penjualan dan pemasaran, keterlibatan kerja memainkan peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis. Semakin tinggi keterlibatan seorang karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap kepuasan pelanggan, produktivitas tim, dan pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, penguatan keterlibatan kerja bukan hanya menjadi intervensi psikologis, melainkan bagian dari strategi korporat yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Vicalta Gracias

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vicalta Gracias Indonesia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,225 dan nilai signifikansi 0,018 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Meskipun nilai pengaruh efikasi diri lebih rendah dibandingkan keterikatan kerja, kontribusinya tetap bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja antar karyawan.

Analisis dimensi efikasi diri menunjukkan bahwa aspek level memiliki kontribusi tertinggi sebesar 42% terhadap keseluruhan variabel. Dimensi ini mencerminkan tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kemampuan diri lebih siap menghadapi pekerjaan kompleks, lebih gigih dalam menyelesaikan masalah, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan. Hal ini memberikan dampak positif terhadap indikator kinerja seperti kualitas kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Dimensi generalisasi memberikan kontribusi sebesar 35% dan menggambarkan sejauh mana kepercayaan diri karyawan dapat diterapkan dalam berbagai konteks tugas atau situasi yang berbeda. Karyawan dengan generality tinggi menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang baik, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang berubah atau menuntut pendekatan baru. Kemampuan ini relevan dalam lingkungan kerja seperti PT Vicalta Gracias yang dinamis dan berbasis target, karena adaptabilitas sangat dibutuhkan dalam mengoptimalkan efektivitas kerja tim.

Aspek kekuatan, yang menunjukkan keteguhan keyakinan individu terhadap kompetensi dirinya, berkontribusi sebesar 23%. Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana individu mampu mempertahankan kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan dan kegagalan. Karyawan yang memiliki kekuatan efikasi tinggi cenderung menunjukkan ketahanan psikologis yang lebih baik, tidak mudah mengalami demoralisasi, dan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan. Meskipun kontribusinya lebih rendah dibanding dua dimensi lainnya, kekuatan tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga stabilitas emosi dan konsistensi performa kerja.

Penjelasan mengenai kontribusi efikasi diri ini sejalan dengan teori Bandura dalam Manutung (2018), yang menjelaskan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja melalui empat tahap utama: kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi. Pada tahap kognitif, efikasi diri membentuk pola pikir yang positif, memungkinkan individu untuk merancang strategi kerja yang efektif. Pada tahap motivasional, keyakinan diri mendorong individu untuk menetapkan tujuan dan berkomitmen mencapainya. Tahap afektif memperlihatkan bahwa efikasi diri membantu individu mengelola tekanan dan mengurangi stres kerja. Sedangkan pada tahap seleksi, efikasi diri memengaruhi cara seseorang memilih lingkungan kerja yang sesuai dengan potensi dirinya.

Selain itu, Ghufro dan Risnawati (2014) mengemukakan bahwa efikasi diri dibentuk oleh berbagai sumber, seperti pengalaman keberhasilan, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis. Dalam konteks PT Vicalta Gracias, pengalaman kerja yang sebelumnya sukses, dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta lingkungan kerja yang tidak terlalu menekan secara fisik maupun emosional, turut mendukung terbentuknya efikasi diri yang kuat pada sebagian karyawan. Namun demikian, masih terdapat 20,69% karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri rendah, yang

menunjukkan perlunya intervensi untuk membangun kepercayaan diri secara lebih sistematis.

Strategi pengembangan efikasi diri dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan teknis dan interpersonal, mentoring oleh rekan kerja yang lebih berpengalaman, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, pemberian umpan balik positif dan kesempatan untuk meraih pencapaian kecil secara bertahap akan memperkuat persepsi karyawan terhadap kapabilitas diri mereka. Langkah-langkah ini menjadi penting untuk mendorong peningkatan kinerja, khususnya pada aspek kualitas hasil kerja, efektivitas waktu, serta kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan intensif.

3. Pengaruh Keterikatan kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Vicalta Gracias

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa sebesar 82,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja dan efikasi diri merupakan dua faktor internal yang secara bersama-sama memiliki

kontribusi yang kuat dalam memengaruhi tingkat efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan.

Keterikatan kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dengan peran keterlibatan emosional dan kognitif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung bekerja dengan energi dan daya tahan yang kuat, sedangkan dedikasi mendorong mereka untuk merasa bangga, memiliki makna, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Penyerapan sebagai dimensi paling dominan mencerminkan kemampuan karyawan untuk fokus dan tenggelam dalam tugas, yang berdampak langsung pada aspek kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sementara itu, efikasi diri turut berkontribusi dalam mendorong keyakinan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Aspek level berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karena karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih siap dalam menyelesaikan tugas kompleks. Generaisasi mendukung fleksibilitas individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, sedangkan kekuatan memperkuat daya tahan psikologis saat menghadapi tekanan kerja.

Keterikatan kerja yang tinggi tanpa didukung oleh efikasi diri dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas yang menuntut kepercayaan diri dan pengambilan keputusan secara mandiri. Sebaliknya, efikasi diri yang tinggi tanpa keterikatan emosional terhadap pekerjaan berpotensi menimbulkan perilaku kerja yang kurang stabil dan tidak konsisten dalam jangka panjang. Oleh karena itu, integrasi antara keterikatan kerja dan efikasi diri menjadi prasyarat penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Kombinasi antara keterikatan kerja dan efikasi diri juga berperan dalam mendorong perilaku kerja proaktif, seperti inisiatif, pengambilan tanggung jawab tambahan, serta kesediaan untuk berkontribusi di luar deskripsi kerja formal. Dalam konteks perusahaan yang berorientasi target seperti PT Vicalta Gracias Indonesia, karakteristik ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Karyawan yang terlibat secara emosional dan percaya pada kemampuannya sendiri lebih cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi, konsistensi dalam performa, serta resiliensi dalam menghadapi tekanan.

Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya upaya organisasi dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mampu

memperkuat kedua variabel tersebut. Strategi seperti pelatihan berbasis penguatan peran kerja, sistem penghargaan yang adil, pemberian umpan balik yang membangun, serta penyediaan peluang untuk mengalami keberhasilan kerja secara bertahap dapat menjadi langkah konkret yang ditempuh manajemen. Fokus tidak hanya diberikan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada aspek psikologis yang mendorong keterlibatan dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Dimensi penyerapan menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk keterikatan kerja, diikuti oleh semangat dan dedikasi. Karyawan yang fokus, antusias, dan merasa bangga terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vicalta Gracias Indonesia. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja terbukti memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja. Dimensi level menjadi aspek efikasi diri yang paling berperan, diikuti oleh generalisasi dan kekuatan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi menunjukkan ketahanan dalam bekerja, kemampuan adaptasi, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab.

3. Keterikatan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama menjelaskan sebesar 82,5% variasi kinerja karyawan. Keterlibatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan yang didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri membentuk fondasi yang kuat dalam mendorong perilaku kerja yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya peran faktor psikologis internal dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi yang kompetitif dan berbasis target.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan keterikatan kerja dan efikasi diri merupakan strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. PT Vicalta Gracias Indonesia diharapkan dapat menjadikan hasil temuan ini sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan berbasis bukti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan praktis dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT Vicalta Gracias Indonesia

Disarankan agar manajemen perusahaan mengembangkan program peningkatan keterikatan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang

mendukung, menyenangkan, dan menantang secara positif. Strategi yang dapat dilakukan meliputi pemberian umpan balik secara berkala, penghargaan atas pencapaian kinerja, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas mereka. Penekanan juga dapat diberikan pada penguatan makna pekerjaan agar karyawan merasa bahwa peran mereka penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Efikasi Diri Karyawan

Pihak perusahaan dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan personal yang fokus pada penguatan efikasi diri, seperti pelatihan problem solving, simulasi pengambilan keputusan, dan mentoring oleh karyawan senior. Selain itu, penting untuk menciptakan pengalaman kerja yang positif dan mendukung agar setiap karyawan memperoleh *mastery experience* sebagai sumber utama pembentukan efikasi diri. Pemberian tantangan kerja secara bertahap juga dapat menjadi sarana peningkatan rasa percaya diri terhadap kemampuan individu.

3. Peningkatan Integrasi Keterikatan dan Efikasi Diri

Perusahaan diharapkan tidak hanya memperhatikan masing-masing aspek keterikatan kerja dan efikasi diri secara terpisah, namun juga mengintegrasikannya dalam kebijakan pengelolaan SDM. Misalnya, program pengembangan tim yang dirancang tidak hanya untuk membangun semangat kerja kolektif, tetapi juga membentuk kepercayaan terhadap kemampuan tim dan individu secara bersamaan.

Langkah ini diyakini akan memberikan dampak yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada fokus variabel psikologis internal dan belum mempertimbangkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel atau menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda untuk memperkaya generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2015-0058>
- Alvina Ayuprilani, A., Prihatsanti, U., & Riani, R. (2022). The role of self-efficacy and job demands–resources on employee engagement in millennial workers. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 12–24. <https://doi.org/10.22146/jpsi.68593>
- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis kinerja karyawan divisi laundry di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2, 890–898.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Aguinis, H., Kubiak, T., & Bednall, T. C. (2022). A signaling approach to performance management system strength and innovative work behavior. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Employee engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2014). Work-related flow experience and intrinsic work motivation: The role of conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 761–775. <https://doi.org/10.1037/a0035990>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2006). *Human resource management*. Tata McGraw-Hill.
- Bintoro, E., & Daryanto, A. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gaya Media.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2015). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 309–325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>

- Cataldo, C. (2011). The impact of low employee engagement on organizational performance. *Business Management Journal*, 12(3), 45–58.
- Darwin, M., Rofik, M., & Alimah, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif: Teori dan praktik*. Zifatama Publisher.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. Jossey-Bass.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fida, R., Ghezzi, V., & Tramontano, C. (2015). Self-efficacy beliefs as a predictor of job performance: The role of organizational support and job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), 620–634. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0087>
- Gallup. (2004). Study engaged employees inspire company innovation. *Gallup Management Journal*.
- Gallup (2023). State of the Global Workplace Report. <https://www.gallup.com>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzunnur. (2022). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 2 Singosari selama masa pandemi (Tesis, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Hamidi. (2004). *Metode penelitian kualitatif: Aplikasi praktis pembuatan proposal dan laporan penelitian*. UMM Press.
- International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024/lang--en/index.htm>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Knight, A., Patterson, M., & Dawson, J. F. (2019). Work engagement and job satisfaction: An empirical study. *Journal of Workplace Learning*, 31(1), 38–55. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2018-0080>

- Kurniawati, I., & Raharja, S. (2022). The influence of employee engagement on organizational performance: A systematic review. *ResearchGate*.
<https://www.researchgate.net/publication/364665009>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2015). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Megani, A. (2012). Hubungan antara employee engagement dengan kesiapan karyawan untuk berubah (Skripsi). Universitas Indonesia.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes: A multilevel analysis. *Journal of Organizational Behavior*.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh kepemimpinan terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat (Tesis). Universitas Indonesia.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Rahayu, R. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Setyadi, B., Helmi, S., & Hidayat, A. (2022). The influence of employee performance on customer loyalty is mediated by service quality and customer satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9).

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Employee Engagement Scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Subhi, M. S. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2009). Metode penelitian pendidikan. Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, E. (2010). Analisis peranan leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1–9.
- Tang, G., & Abu Bakar, R. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Triyani, D. N., Purnama, S. H., & Pratiwi, S. N. (2021). Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 123–132. <https://ejournal.upgris.ac.id/index.php/jieb/article/view/7421>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. R. (2002). When happy workers are better problem solvers: Positive affect facilitates task search efficiency. *Motivation and Emotion*, 26(3), 277–294. <https://doi.org/10.1023/A:1022422517360>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands–Resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yang, Y., Lee, P. K. C., & Cheng, T. C. E. (2016). Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*, 171, 275–288. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.08.014>
- Yudha, I. (2022). Pengaruh work engagement, quality of work life, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 1–15.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kinerja Karyawan

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.				
2.	Saya sulit tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
3.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada				
4.	Saya sering mendapatkan peringatan atau teguran dikarenakan pekerjaan saya tidak selesai sesuai <i>deadline</i> .				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan walaupun atasan tidak ada				
6.	Saya lebih suka bekerja bersama-sama dan membagi tugas dengan teman-teman kerja.				
7.	Saya tidak dapat bekerja secara baik walaupun saya sudah memahami prosedurnya.				
8.	Pekerjaan akan lebih mudah bila dikerjakan secara <i>team</i> .				
9.	Karyawan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif.				
10.	Bekerja secara <i>team</i> maupun individu tidak ada bedanya.				
11.	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan.				
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum <i>deadline</i> .				
13.	Bekerja sebagai pekerja merupakan hal yang menantang.				
14.	Saya lebih suka bekerja secara individu.				
15.	Saya mengesampingkan masalah pribadi agar lebih fokus bekerja.				
16.	Saya mampu memahami tugas yang menjadi pekerjaan saya.				
17.	Saya mencoba mencari cara agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
18.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, saya tidak suka membagi pekerjaan dengan rekan-rekan yang lain.				
19.	Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.				
20.	Saya selalu meminta izin ketika saya tidak dapat bekerja.				

Lampiran 2 Skala Keterikatan Kerja

Keterangan :**SS = Sangat Setuju****S = Setuju****TS = Tidak Setuju****STS = Sangat Tidak Setuju**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Di tempat kerja, saya merasa bersinergi atau bersemangat.				
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan tujuan.				
3.	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.				
4.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dan bertenaga.				
5.	Saya antusias dengan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
6.	Ketika bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya.				
7.	Pekerjaan yang saya tekuni menginspirasi saya.				
8.	ketika bangun tidur di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.				
9.	Saya merasa senang ketika bekerja dengan giat.				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
11.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja.				
12.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada satu periode pekerjaan.				
13.	Bekerja sebagai pekerja merupakan hal yang menantang.				
14.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat saya bekerja.				
15.	Saya memiliki mental yang kuat dalam bekerja.				
16.	Sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang bekerja.				
17.	Saya dapat tekun bekerja meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya.				

Lampiran 3 Skala Efikasi diri

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mempelajari apa yang diajarkan di instansi tahun ini.				
2.	Saya bisa mengerti apapun jika saya berusaha dengan cukup keras.				
3.	Saya selalu bisa memecahkan masalah sulit jika berusaha dengan cukup keras.				
4.	Ketika mengalami hambatan, saya biasanya memikirkan solusi.				
5.	Ketika memutuskan untuk menyelesaikan sesuatu yang penting, saya terus mencoba untuk menyelesaikannya, walaupun kenyataannya lebih sulit dari yang dipikirkan.				
6.	Ketika dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi..				
7.	Ketika berjuang untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, saya fokus pada kemajuan saya daripada berkecil hati.				
8.	Saya yakin berhasil dalam tugas apapun yang saya pilih.				
9.	Mudah bagi saya untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan menggapai impian saya.				
10.	Saya yakin berhasil dalam karir apapun yang dipilih.				
11.	Saya percaya bahwa otak bisa dikembangkan seperti otot				
12.	Saya bisa mengubah tingkat kemampuan dasar saya secara signifikan.				
13.	Saya percaya bahwa kerja keras pasti membuahkan hasil.				
14.	Kemampuan saya tumbuh melalui usaha.				
15.	Berkat akal, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga				
16.	Saya berpikir bahwa siapapun bisa mengubah level bakat secara signifikan.				
17.	Saya dapat menangani masalah apapun yang akan datang dengan cara sendiri				
18.	Jika saya praktik setiap hari, saya bisa mengembangkan keterampilan apapun.				

19.	Saya dapat memecahkan masalah yang sulit jika mempunyai usaha yang diperlukan.				
20.	Saya dapat melampaui keterampilan dasar yang dimiliki.				
21.	Saya bisa tenang ketika menghadapi kesulitan, karena dapat menyesuaikan diri pada perubahan.				

Lampiran 4 Skor Penelitian

Skor Skala Keterikatan Kerja

W E_1	W E_2	W E_3	W E_4	W E_5	W E_6	W E_7	W E_8	W E_9	W E_10	W E_11	W E_12	W E_13	W E_14	W E_15	W E_16	W E_17	TO TA L
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	25
1	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	3	1	1	4	1	1	33
1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	33
1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	27
1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	24
1	1	4	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25
1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	24
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	27
1	2	3	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	28
1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	27
1	1	4	4	4	4	2	3	4	1	2	4	1	2	4	4	3	48
1	1	3	3	1	4	2	2	3	3	1	3	1	3	1	1	4	37
1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	27
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	24
1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	32
4	4	3	1	3	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	3	2	52
1	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	2	34
2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	37
3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	1	2	4	47
1	1	2	1	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	25

1	2	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	34
1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	35
1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	22
1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	26
1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	26
1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22
1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	29
1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	2	29
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	20
4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	4	46
1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	28
1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	26
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	24
3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	2	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	2	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	31
1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
1	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	30
1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	22
1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	28
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	20
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	26
3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	1	4	2	3	44
1	2	2	1	1	2	2	3	2	4	1	1	2	3	3	1	1	32
1	2	3	2	2	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	29
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	24
1	1	3	1	3	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	27
1	1	1	1	3	3	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	27
1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	29
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	35
1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	29

1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	26
4	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	36
1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	29
1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	4	2	2	1	1	1	1	3	2	4	3	1	1	2	1	1	31
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	44
1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	19
2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	41
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	26
1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	32
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	23
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	37
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	34
1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	25
1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	24
1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	4	1	2	2	1	2	32
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	36
1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	25
1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	28
10 9	14 7	19 3	12 6	16 1	18 0	16 4	12 9	23 5	134	121	158	104	108	157	113	120	245 9

Skor Skala Efikasi Diri

SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE 10	SE 11	SE 12	SE 13	SE 14	SE 15	SE 16	SE 17	SE 18	SE 19	SE 20	SE 21	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	30
1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	28
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	27
2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	23
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	27
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	25
2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	34
2	2	1	3	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	1	2	4	4	2	2	4	47
2	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	39
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	23
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	28
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	25
1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	28
1	1	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	3	4	2	4	49
1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	31
1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	43
3	4	3	4	3	1	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	1	2	2	3	3	61
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	28
2	1	1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	33
1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	29
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22
4	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	31
1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	27

2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	25
1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	41
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	26
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	25
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	29
1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	23
1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	27
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22
2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	3	36
1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	36
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	23
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	26
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	23
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	25
1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	36
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	23
1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	33
1	2	3	3	1	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	1	45
4	1	1	1	4	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	46
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	29
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	27
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	24
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	25
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	27
1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	42
2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	30
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	24
1	1	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	27
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	23
1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	31
3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	42
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	23

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	50
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	28
1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	32
1	1	1	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	24
1	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	38
1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	44
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	27
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	24
11	10	10	12	13	12	15	11	10	12	10	10	12	12	10	10	15	11	15	10	16	258
1	4	9	0	4	1	8	5	4	5	5	8	6	9	4	9	6	3	8	8	8	5

Skor Skala Kinerja Karyawan

K K_ 1	K K_ 2	K K_ 3	K K_ 4	K K_ 5	K K_ 6	K K_ 7	K K_ 8	K K_ 9	KK _10	KK _11	KK _12	KK _13	KK _14	KK _15	KK _16	KK _17	KK _18	KK _19	KK _20	TO TA L
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	24
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	28
1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	1	2	4	2	2	39
1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3	35
2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	36
2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	31
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	4	2	4	1	1	1	2	30
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	43
2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	32
2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	4	37
2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	36
4	2	4	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	4	4	4	4	2	3	4	53
2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	4	1	3	3	1	4	2	2	3	43
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	29
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	31
2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	37
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	22
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	24
2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	3	34
2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	35
1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	39
4	1	3	2	1	2	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	1	4	57
1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	36
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	42
3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	1	2	3	3	3	4	3	59
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	3	1	4	29
2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	39
2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	3	27
4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3	38
1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	32
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	29
2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	38

1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	4	1	3	1	1	2	2	1	2	32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	24
3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	52
2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	34
2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	39
2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	44
2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39
2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	28
1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	32
2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	31
4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	39
3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	45
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	31
1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	37
16 8	10 4	17 4	10 8	10 4	10 8	16 8	10 8	12 5	165	158	231	147	193	126	161	180	164	129	235	305 6

Lampiran 5 Analisis Data

Validitas Skala Keterikatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	27,0115	46,918	,544	,851
WE2	26,5747	45,573	,528	,851
WE3	26,0460	46,649	,438	,856
WE4	26,8161	47,989	,418	,856
WE5	26,4138	47,083	,407	,857
WE6	26,1954	45,787	,558	,850
WE7	26,3793	47,122	,443	,855
WE8	26,7816	46,498	,581	,849
WE9	25,5632	48,295	,341	,860
WE10	26,7241	46,783	,461	,854
WE11	26,8736	46,158	,538	,851
WE12	26,4483	44,971	,550	,850
WE13	27,0690	49,181	,413	,857
WE14	27,0230	48,976	,462	,855
WE15	26,4598	47,530	,335	,861
WE16	26,9655	46,592	,619	,848
WE17	26,8851	45,335	,609	,847

Validitas Skala Efikasi diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE01	28,4368	62,109	,278	,888
SE02	28,5172	59,090	,667	,879
SE03	28,4598	58,902	,557	,881
SE04	28,3333	57,550	,583	,880
SE05	28,1724	58,889	,461	,884
SE06	28,3218	59,570	,418	,885
SE07	27,8966	57,582	,495	,883
SE08	28,3908	61,520	,370	,886
SE09	28,5172	59,322	,697	,878
SE10	28,2759	61,597	,281	,889
SE11	28,5057	59,299	,690	,878
SE12	28,4713	59,275	,733	,878
SE13	28,2644	60,894	,355	,886
SE14	28,2299	57,784	,657	,878
SE15	28,5172	59,322	,697	,878
SE16	28,4598	59,391	,709	,878
SE17	27,9195	60,493	,279	,891
SE18	28,4138	58,920	,591	,880
SE19	27,8966	60,187	,339	,888
SE20	28,4713	59,275	,733	,878
SE21	27,7816	58,498	,415	,886

Validitas Skala Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	33,1954	55,020	,521	,860
KK02	33,9310	58,670	,463	,863
KK03	33,1264	55,554	,544	,859
KK04	33,8851	59,149	,465	,863
KK05	33,9310	59,204	,438	,864
KK06	33,8851	59,149	,465	,863
KK07	33,1954	57,508	,477	,862
KK08	33,8851	58,591	,380	,865
KK09	33,6897	58,635	,357	,866
KK10	33,2299	56,551	,539	,860
KK11	33,3103	56,565	,463	,862
KK12	32,4713	58,624	,290	,869
KK13	33,4368	54,807	,581	,858
KK14	32,9080	57,317	,384	,866
KK15	33,6782	57,058	,522	,860
KK16	33,2759	55,853	,513	,860
KK17	33,0575	56,241	,508	,861
KK18	33,2414	56,557	,496	,861
KK19	33,6437	55,720	,655	,856
KK20	32,4253	58,596	,328	,867

Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	17

Reliabilitas Skala Efikasi diri**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	21

Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	20

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24064091
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,047
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,722	3,493		2,783	,007		
WORK	,016	,057	,016	,277	,782	1,000	1,000
ENGAGEMENT							
SELF EFFICACY	,826	,057	,845	14,559	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel Uji Heterokedasitas

		Coefficients^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,159	2,280		3,140	,002
	WORK	-,093	,037	-,261	-2,501	,014
	ENGAGEMENT					
	SELF EFFICACY	,028	,037	,080	,768	,444

a. Dependent Variable: RES2

Tabel Uji T

		Coefficients^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,722	3,493		2,783	,007
	WORK	,016	,057	,016	,277	,782
	ENGAGEMENT					
	SELF EFFICACY	,826	,057	,845	14,559	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3901,794	2	1950,897	105,991	,000 ^b
	Residual	1564,524	85	18,406		
	Total	5466,318	87			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, WORK ENGAGEMENT

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,707	4,29024

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, WORK ENGAGEMENT

Tabel Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALKK * TOTALWE	Between Groups	(Combined)	1227,542	17	72,208	1,189	,297
		Linearity	,796	1	,796	,013	,909
		Deviation from Linearity	1226,746	16	76,672	1,262	,247
	Within Groups		4192,067	69	60,755		
	Total		5419,609	86			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALKK * TOTALSE	Between Groups	(Combined)	4503,399	27	166,793	10,741	,000
		Linearity	3856,329	1	3856,329	248,331	,000
		Deviation from Linearity	647,069	26	24,887	1,603	,068
	Within Groups		916,211	59	15,529		
	Total		5419,609	86			

Lampiran 6 Tampilan Google Form Kuesioner Penelitian

Penelitian Tugas Akhir

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera bagi Kita Semua, Om Swastiastu, Namo Buddhaya, dan Salam Kebajikan.

Perkenalkan, Saya Bintang Attarramadhan, mahasiswa S1 Psikologi semester akhir UIN Malang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk kepentingan tugas akhir mengenai

Pengaruh Work Engagement dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, saya memohon kesediaan Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang tertera dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan kondisi diri masing-masing. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Dukungan dan partisipasi Anda sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

attarramadhan636@gmail.com [Switch account](#)


 Not shared

*** Indicates required question**

Nama/Inisial *

Your answer

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 683/FPsi.1/PP.009/5/2025
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

02 Mei 2025

Kepada Yth.
HRD. PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA
Jl Meruya Utara Intercon Plaza Blok C no. 12a Jakarta, RT.1/
RW.9, Srengseng, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11630
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: BINTANG ATTARRAMADHAN SETYA HADI/210401110106
Tempat Penelitian	: PT. VICALTA GRACIAS INDONESIA
Judul Skripsi	: PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN SELF EFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Dosen Pembimbing	: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 02-05-2025 s.d 07-05-2025
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Dekan;
2. Wakil Dekan 2 dan 3;
3. Ketua Prodi;
4. Kabag Tata Usaha.

Lampiran 8 Surat keterangan Penelitian


PT. Vicalta Gracias Indonesia

SURAT KETERANGAN
No. 00054/HRD/VGI/V/2025

Jakarta, 14 Mei 2025

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fairuz Akmalia Widyapramesti
 Jabatan : HR Staff
 Perusahaan : PT. Vicalta Gracias Indonesia

Dengan surat ini menyatakan bahwa

Nama : Bintang Attarramadhan Setya Hadi
 NIM : 210401110106
 Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di PT. Vicalta Gracias Indonesia untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Yang menerangkan,



Fairuz Akmalia W
 HR Staff
 PT. Vicalta Gracias Indonesia

Ruko Intercon Plaza Blok C no 12A Jln Meruya Utara Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat 11630 - Indonesia
 (+62) 877-7771-2490 hr.id@trapo.com