

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan teori yang digunakan sebagai bahan acuan variabel dependen, independen, dan hasil penelitiannya. Teori untuk variabel dependennya membahas berupa keterikatan kerja (*work engagement*), sedangkan untuk variabel independennya membahas tentang efikasi diri (*self efficacy*). Pada bagian akhir akan di jelaskan teori penghubung yang akan menguatkan teori–teori tersebut.

#### **2.1 Keterikatan kerja (*work engagement*)**

Dalam sebuah organisasi karyawan merupakan penopang struktur organisasinya tersebut. Banyak hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan, salah satunya adalah keterikatan kerja. *Gallup global work place report* (2013) keterikatan kerja karyawan sangat terhubung kepada hasil bisnis seperti produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan yang sangat penting untuk kesuksesan finansial organisasi.

##### **2.1.1 Definisi keterikatan kerja**

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan topik hangat yang baru dibahas beberapa dekade belakangan ini. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah. Rothbard (2001) menjelaskan *engagement* sebagai kehadiran psikologis tetapi lebih jauh menyatakan bahwa hal itu melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk

berpikir mengenai perannya. Sementara itu *absorption* berarti individu sedang asyik dalam menjalankan perannya dan mengacu pada intensitas fokus terhadap peran tersebut.

Kahn (1990) menggunakan istilah *personal engagement*, yaitu penggunaan diri secara optimal dalam peran karyawan di organisasi. Keterikatan yang dimiliki karyawan akan membuat mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. Aspek fisik dari keterikatan kerja menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek kognitif dari keterikatan kerja menyangkut keyakinan karyawan terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Sementara itu aspek emosional menyangkut perasaan karyawan tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan mental individu terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Keterikatan kerja juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris, 2008).

Menurut Saks (2006), Keterikatan kerja adalah suatu konstruk yang berbeda dan unik yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan antitesis positif yang berlawanan dari burnout (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

Perlu dibedakan mengenai konsep keterikatan kerja dengan *workaholics*. Karyawan yang mengalami keterikatan kerja dapat merasa lelah setelah seharian bekerja, namun mereka memaknai kelelahan tersebut sebagai hal yang menyenangkan karena berkaitan dengan prestasi positif. Sementara itu karyawan yang *workaholics* bekerja keras karena dorongan

batin yang kuat dan tidak tertahankan. Pada akhirnya karyawan yang mengalami keterikatan kerja tidak menjadi *workaholics* karena mereka menikmati hal-hal lain di luar pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2008).

Maarif dan Kartika (2014) mendeskripsikan *engagement*/keterikatan karyawan merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga, dan hati menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan.

Saks (2006) menjelaskan bahwa keterikatan kerja berbeda dengan komitmen organisasi, OCB, dan *job involvement*. Komitmen organisasi berbeda dari *engagement* karena komitmen mengacu pada sikap seseorang dan keterikatan terhadap organisasi mereka. Sedangkan *engagement* bukanlah sikap tetapi sejauh mana seorang individu memperhatikan pekerjaan dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu jika OCB melibatkan perilaku sukarela dan informal yang dapat membantu rekan kerja dan organisasi, maka fokus *engagement* adalah kinerja karyawan sesuai dengan perannya dan bukan bersifat sukarela.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh di atas dapat diasumsikan bahwa keterikatan kerja adalah pola yang berkenaan dengan kondisi kognitif dan emosional pada karyawan, yang arahnya positif untuk melakukan setiap kegiatan dalam sebuah pekerjaan. Selain itu keterikatan kerja juga akan memberikan hasil yang positif baik untuk karyawan maupun perusahaan.

### **2.1.2 Dimensi keterikatan kerja**

Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan semangat yang tinggi (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan kedalaman fokus (*absorption*).

#### **a. Vigor (semangat)**

Merupakan kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption* (penyerapan)

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002)

### 2.1.3 Faktor keterikatan kerja

*ABC International Inc.* menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu :

- a. *Adaptability* (keterbukaan terhadap ide-ide baru; kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan),
- b. *Achievement Orientation* (orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang),
- c. *Attraction to the work* (kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi),
- d. *Emotional Maturity* (menghindari bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja),
- e. *Positive Disposition* (menunjukkan keramahan pada rekan kerja; berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target kerja mereka),

- f. Efikasi diri (memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain).

#### **2.1.4 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Keterikatan (*Engagement*).**

Seorang karyawan yang *engaged* akan merasa loyal dan peduli dengan masa depan organisasinya. Karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Gallup (2013) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

##### *a. Engaged*

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

##### *b. Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

##### *c. Actively Disengaged*

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

### 2.1.5 Dampak keterikatan kerja

Harter, dkk. (2002) mengemukakan bahwa engagement dapat berdampak pada hasil bisnis. Ini disebabkan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bahagia sehingga dapat meningkatkan performanya yang akhirnya juga berdampak pada hasil bisnis. Robinson, dkk. (2004) juga menyatakan bahwa dampak keterikatan kerja adalah dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap bisnis dan performa dalam bekerja dengan koleganya.

Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Gallup. Organisasi Gallup menemukan bahwa keterikatan berhubungan dengan loyalitas pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan keuntungan. Selain itu, Gallup juga menemukan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi performa yakni, rendahnya tingkat absensi, rendahnya *turnover*, rendahnya insiden keselamatan, meningkatnya produktivitas dan keuntungan. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2009) juga telah membuktikan bahwa keterikatan kerja dapat berdampak pada performa dalam bentuk pemasukan finansial setiap harinya.

Bakker & Demerouti (2008) mengemukakan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan performa yang lebih baik. Hal ini dikarenakan :

- a. Karyawan sering mengalami emosi yang positif termasuk kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme,
- b. Karyawan mengalami kesehatan psikologis dan fisik
- c. Karyawan membuat *job resources* dan *personal resources* mereka sendiri
- d. Menularkan keterikatan mereka kepada orang lain

### 2.2 Efikasi diri

Efikasi diri (*self efficacy*) jelaskan sebagai sebuah tingkatan rasa percaya diri seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan peran dan

tugas yang lebih luas dan lebih proaktif, melebihi persyaratan teknis tradisional yang telah ditetapkan (Parker, dalam mahanani, 2009, Hal: 42).

Efikasi diri merupakan kemampuan yang telah diyakini jika seseorang melaksanakan tugas dan perilaku ini telah terbukti menjadi determinan perilaku proaktif, misalnya membuat inovasi (Axtell *et al.*, dalam mahanani 2009, Hal: 42). Branden (dalam Rahman, 2013) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan terhadap fungsi otak, dan kemampuannya dalam berfikir, menilai, memilih, dan mengambil suatu keputusan. Selain itu juga branden juga memaparkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuannya dalam memahami fakta-fakta nyata dan secara kognitif dapat percaya pada diri sendiri.

Robbins (2006) mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri kita, semakin kita percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Lebih lanjut dikatakannya dalam situasi yang berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan efikasi diri rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk meraih kesempatan. Matteson dan Ivancevich (dalam mahanani 2009, hal: 43) menjelaskan bahwa efikasi diri berhubungan dengan keyakinan individu mengenai kompetensi dan kemampuan lebih lanjut. Secara khusus dijelaskan pula bahwa efikasi diri menunjuk pada keyakinan individu dengan tingkat efikasi diri tinggi yakin terhadap kapabilitas kerja mereka. Faktor terpenting dalam perkembangan efikasi diri kebanyakan berupa pengalaman masa lalu. Jika pada suatu periode kita dapat menyelesaikan suatu tugas dan berhasil dalam kerja maka kita cenderung akan membangun rasa percaya diri dan keyakinan yang tinggi akan kemampuan kita dalam menyelesaikan tugas secara sukses dan sebaliknya apabila kita berulang kali gagal untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik, kita cenderung memiliki efikasi diri yang lemah.

Morrison (dalam fadzilah, 2006) memberikan pengertian efikasi diri sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaikbaiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Luthan mendefinisikan *self efficacy* sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (dalam Fadzilah,2006). Dari definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan lainnya, yaitu :

a. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta ketika ada ketidak seimbangan psikologis atau fisiologis.

b. Dorongan.

Biasanya disebut juga motif yang terbangun untuk meredakan kebutuhan. Contohnya adalah kebutuhan akan makan diterjemahkan akan lapar dan kebutuhan untuk mempunyai teman menjadi dorongan bagi filiasi.

c. Insentif.

Insentif merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan. Dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan\ mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi



(Bandura, 1986). Efikasi diri diturunkan dari teori kognitif sosial yang pertama kali dikemukakan oleh Bandura (1986). Proses kognitif ini berkaitan dengan kemampuan berfikir yang ada pada diri seseorang. Bandura (1986) membedakan pengharapan-pengharapan kognitif akan efikasi diri menjadi dua, yaitu *outcome expectancy* dan *efficacy expectancy*

- a. *Outcome expectancy*, adalah perkiraan seseorang bahwa perilaku tertentu akan menuju pada hasil tertentu. Jika seseorang melakukan sesuatu yang positif maka akan membawanya kepada hasil yang positif.
- b. *Efficacy expectancy*, adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengambil tindakan yang mengarah pada kesuksesan

Bandura (1994) mendefinisikan keyakinan mengenai efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Lebih lanjut Bandura (1994) mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu jika mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, maka mencari bantuan nyata bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kemantapan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu. Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki seseorang untuk menghadapi situasi yang akan datang. Keyakinan atau kemantapan yang telah terbentuk dalam diri individu akan memberikan landasan untuk berusaha secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan individu

yang mempunyai penilaian diri yang tinggi lebih aktif dalam menyelesaikan tugas daripada individu yang penilaian dirinya rendah.

Menurut Bandura (1986), pengetahuan individu akan efikasi dirinya terlepas bahwa hal itu tepat atau tidak dipengaruhi empat faktor, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pencapaian Prestasi (*Performance Accomplishment*)

Kegagalan tidak berpengaruh banyak jika individu telah memiliki perasaan efikasi diri yang kuat karena ia cenderung menganggap situasi akan strategi yang kurang tepat dan usaha yang kurang keras sebagai penyebab kegagalan.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Faktor modeling menjadi alat efektif untuk memperkuat efikasi diri di samping pencapaian prestasi. Pencapaian prestasi orang lain yang dianggap mempunyai kesamaan kemampuan dengan individu dinilai menjadi kemampuan yang hampir semua dapat melakukan sesuatu dengan berhasil. Hal tersebut akan turut meningkatkan efikasi dirinya. Mereka menganggap bahwa mereka mampu untuk melaksanakan aktivitas yang sebanding, mereka meyakinkan diri bahwa apabila orang lain mampu melakukannya, maka mereka juga mempunyai. Kemampuan untuk melakukannya juga. Sebaliknya jika individu melihat orang yang mempunyai kemampuan hampir sama mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas tertentu, maka hal tersebut akan menurunkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dan akan melemahkan usahanya. Lebih besar asumsi kesamannya, maka kesuksesan atau kegagalan model akan semakin berpengaruh dari kegagalan. Keberhasilan orang lain tersebut bergantung pada beberapa hal yaitu karakteristik, model, kesamaan antar individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasi dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model.

c. persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Merupakan informasi yang bersifat verbal yang dapat memperkuat keyakinan individu bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai hasil tertentu. Individu yang dipengaruhi secara verbal oleh orang lain bahwa mereka mampu untuk menguasai suatu tugas akan memobilisasi usaha yang besar untuk mencapai kesuksesan dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Pengaruh persuasi verbal akan semakin kuat jika individu yang dipersuasi melihat adanya alasan untuk percaya bahwa dengan berperilaku tertentu ia dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh karena itu informasi efikasi diri melalui persuasi verbal harus dalam batas-batas realitis agar individu dapat mencapai tujuan dan terhindar dari kegagalan.

d. Kondisi Fisik dan Perasaan (*Physical and Emotional State*)

Sebagian penilaian individu terhadap kemampuannya didasarkan pada informasi yang diberitahukan melalui kondisi fisiologis dan emosional. Indikator yang diberitahukan melalui kondisi fisiologis dan emosional. Indikator terhadap efikasi diri terutama relevan pada akibat yang melibatkan pencapaian fisik, fungsi kesehatan dan *copying* terhadap tekanan dalam aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina. Orang dapat membaca kelelahan dan rasa sakit yang dialami sebagai indikator ketidakmampuan secara fisik dan individu sering membaca aktivitas fisiologis dalam kondisi yang tertekan sebagai tanda-tanda ketidakmampuan kondisi fisik selain itu perasaan individu juga mempunyai pengaruh terhadap penilaian efikasi diri dan mempunyai efek generalisasi yang luas pada berbagai fungsi.

Berdasarkan asumsi beberapa tokoh di atas dapat diasumsikan bahwa efikasi diri merupakan bagian dari sistem kognitif yang ada pada diri manusia dimana perkembangannya berdasarkan keinginan atas tercapainya tujuan, dengan pola yang positif sebagai pembuktian atas keinginan tercapainya tujuan.

### 2.2.1 Dimensi efikasi diri

Efikasi diri dimiliki seseorang berbeda-beda dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Silvia Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and, Michele Vecchione (2010). Tentang efikasi diri yang didapatkan oleh para pekerja menemukan dua dimensi penting yaitu *comitment* (komitmen) dan *relational willing* (keinginan untuk berelasi) :

#### a. Komitmen

Aspek pertama ini berkaitan dengan perilaku yang efektif dalam konteks pekerjaan, mempelajari setiap metode dalam pekerjaan yang terbaru, bersikap menghormati jadwal dan deadline dalam pekerjaan, dan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam diri pekerja tersebut.

#### b. *Relational willing*

Aspek kedua ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan antar pribadi (teman dan atasan langsung), dan bekerja dengan rekan-rekan dengan karakteristik yang berbeda dan pengalaman,.

Berdasarkan pendapat di atas, maka aspek-aspek tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengukur efikasi diri pada individu. Apabila individu mempunyai keyakinan yang di dalamnya mencakup aspek-aspek di atas, maka dapat dikatakan bahwa individu mempunyai efikasi diri yang tinggi. Pelaksanaan pekerjaan tidak sekedar menuntut pengetahuan khusus dan kecakapan teknis dari seseorang. Dalam hal ini tingginya perasaan efikasi diri dibutuhkan untuk mengerahkan keteguhan berusaha yang diperlukan untuk satu kesuksesan kerja (Kanfer dan Hulin dalam Bandura, 1986).

### 2.3 Hubungan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja

Hacket dan Betz (dalam Troutman *et al.*, 2000) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai sebuah variabel yang mempengaruhi perilaku pencapaian prestasi, keputusan akademik dan karir, serta penyesuaian karir. Selain itu menurut Bandura (1994) bahwa individu dengan efikasi diri tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Sikap positif merupakan salah satu indikator dari kesuksesan sebuah proses dalam perusahaan, karyawan yang memiliki sikap positif tentu memiliki tujuan yang jelas untuk pencapaiannya dalam sebuah organisasi. Menurut Bandura (1986), pengetahuan individu akan efikasi dirinya terlepas bahwa hal itu tepat atau tidak dipengaruhi empat faktor, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil yang dicapai dari kinerja sebelumnya dimana keberhasilan yang dicapai akan meningkatkan penilaian akan efikasi dirinya. Keberhasilan itu juga dapat mengurangi kegagalan, khususnya apabila kegagalan tersebut timbul dari awal suatu peristiwa.
- b. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu cenderung merasa bahwa dirinya dapat melakukannya sendiri. Terlebih lagi apabila individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
- c. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasihat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Cara seperti ini sering digunakan untuk meningkatkan efikasi diri seseorang.
- d. Situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau keberhasilan masing-masing individu. Individu mungkin akan lebih berhasil apabila dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan karena itu merupakan kekuatannya. Sebaliknya, ia gagal pada situasi yang kurang tekanan

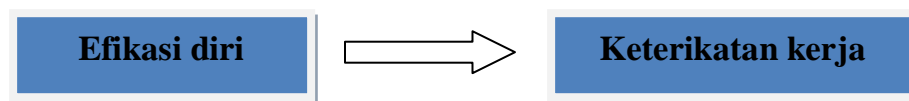
karena pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan, ia berhasil melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Kahn (1990) menggunakan istilah *personal engagement*, yaitu penggunaan diri secara optimal dalam peran karyawan di organisasi. Keterikatan yang dimiliki karyawan akan membuat mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. Aspek fisik dari keterikatan kerja menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek kognitif dari keterikatan kerja menyangkut keyakinan karyawan terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Sementara itu aspek emosional menyangkut perasaan karyawan tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas, efikasi diri merupakan komponen dalam diri setiap individu yang terus bisa berkembang. Efikasi diri berlandaskan pada keyakinan, yaitu keyakinan diri sendiri atas kemampuan yang di miliki oleh individu. Sehingga individu tersebut dapat mencapai tujuannya dengan berbagai cara yang sesuai dengan kemampuannya. Setiap individu termasuk seorang karyawan akan melakukan berbagai hal di dalam perusahaan agar tujuannya bisa tercapai tentu dengan sikap-sikap yang positif. Karena pada dasarnya karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki sikap positif yang besar. Jika membahas tentang keyakinan pada karyawan tentu berkaitan dengan keterikatan kerja, karena menurut beberapa penelitian bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Hal itu tentu ada kaitannya pada keyakinan, karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi tentu akan memberikan pengaruh keyakinannya pada perusahaan. Oleh sebab itu maka karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi maupun rendah akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada perusahaan.

## 2. 4 Kerangka konseptual

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono,2014). Dari beberapa teori yang telah dideskripsikan diatas yang membahas efikasi diri dan keterikatan kerja berikut adalah gambaran kerangka berfikir penelitian ini:



## 2. 5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2014) . Hipotesis penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. LEGNO TROPICALINDO, yaitu semakin tinggi efikasi diri pada karyawan, maka semakin erat keterikatannya dengan pekerjaan dan perusahaan.

## 2. 6 Hasil penelitian yang relevan

- a. Judul : *The role of personal resources in the job demands-Resources model*

Peneliti : Evangelia Demerouti dan Wilmar B. Sehaufeli

Tahun Penelitian : 2007

Kesimpulan : Dalam *personal resource* terdapat efikasi diri yang dikaitkan dengan *job demands* dan menghubungkannya dengan keterikatan kerja. Diantara semua kesimpulan terdapat satu

kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu efikasi diri mempengaruhi *job demands* dan Keterikatan kerja.

- b. Judul : Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - Studi mengenai asesor unit Kerja XYZ di PT. ABC Indonesia.

Peneliti : Aldira G. Meyer

Tahun Penelitian : 2012

Kesimpulan : Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor dari *work engagement*. Jadi jika ingin meningkatkan *work engagement* harus meningkatkan *self efficacy* terlebih dahulu.

- c. Judul : Hubungan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. *PG Asset Management*

Peneliti : Eka nurul kurniasih

Tahun penelitian 2013

Kesimpulan : Dalam penelitian ini terdapat korelasi antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja, yang ternyata juga salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah *self efficacy*.