

BAB IV

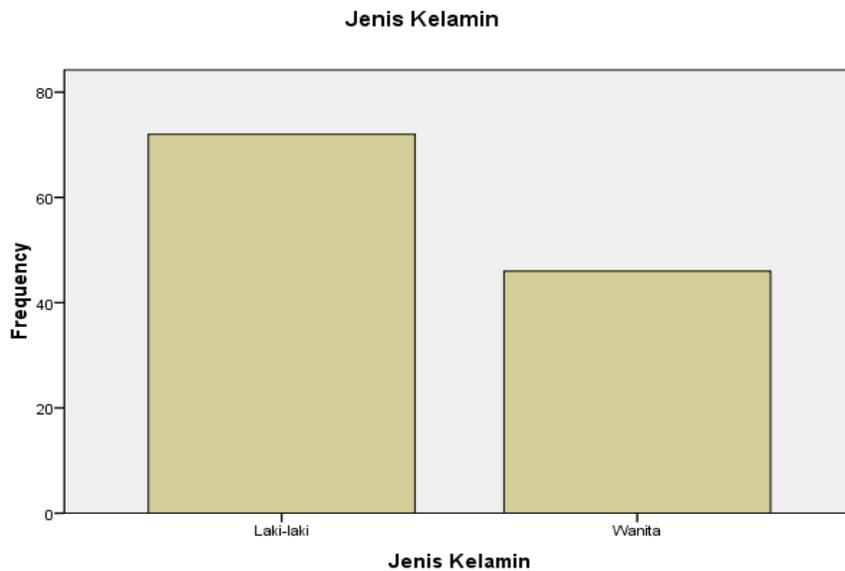
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini berjumlah 118 responden dengan kriteria subyek adalah karyawan PT. Legno Tropicalindo Berikut gambaran responden yang terbagi berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada *chart bar* 4.0..

Chart Bar 4.0

jenis kelamin karyawan

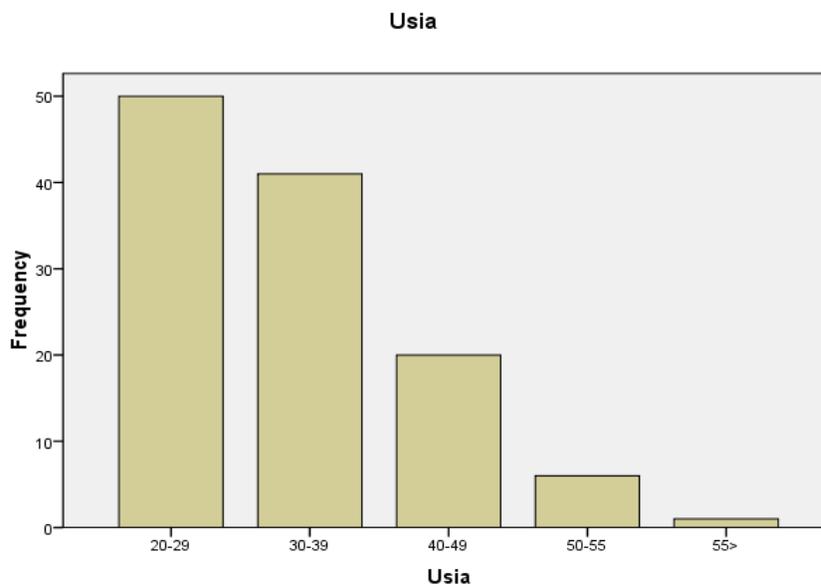


Dapat dilihat pada *chart bar* di atas menggambarkan jumlah dan presentasi responden yang terbagi oleh jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 72 karyawan atau 61% dari jumlah keseluruhan responden sedangkan wanita berjumlah 46 atau 39% dari jumlah seluruh responden. Dapat digambarkan bahwa pada penelitian ini responden pria lebih banyak dari jumlah responden wanita.

Dalam penelitian ini juga dapat dilihat gambaran usia dari responden sebagai berikut.

Chart bar 4.1

Usia karyawan



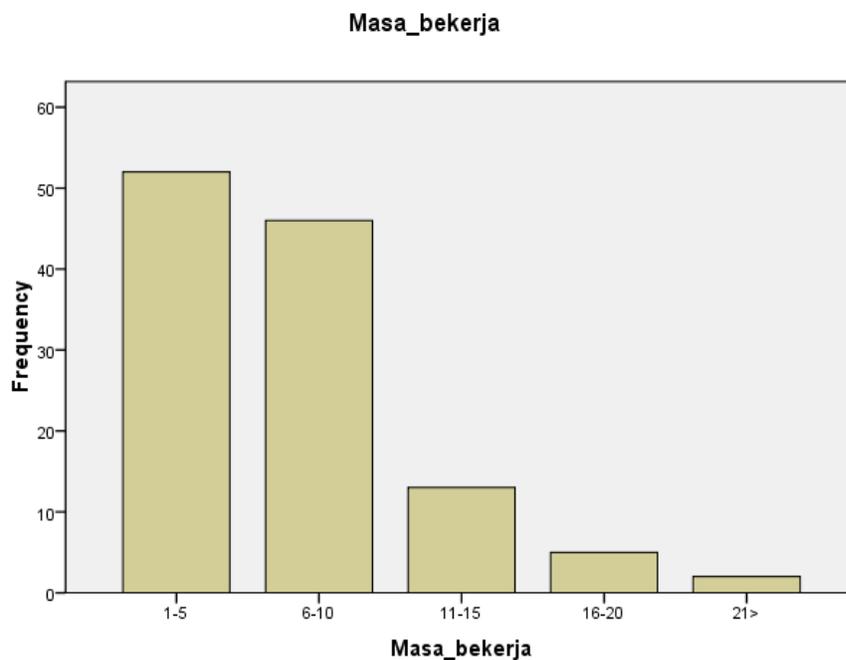
Dapat gambarkan dari *chart bar 4.1* bahwa jarak usia 20-29 tahun itu sebanyak 50 karyawan dengan presentase 42,4%, jarak usia 30-39 tahun 41

karyawan dengan presentase 34,7%, jarak usia 40-49 tahun sebanyak 20 karyawan dengan presentase 16,9%, jarak usia 50-55 sebanyak 6 karyawan dengan presentase 5,1%, dan yang yang terakhir usia diatas 55 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 0,8%. Jumlah jarak usia terbanyak pada rentang usia 20-29 tahun, sedangkan terendah diatas 55 tahun yang hanya terdapat 1 karyawan

Dalam penelitian ini juga dapat dilihat gambaran masa kerja responden yang terlibat dalam penelitian ini pada *chart bar* 4.2.

Chart bar 4.2

Masa bekerja karyawan



Dapat gambarkan pada *chart bar* 4.3 bahwa rentang masa bekerja 1-5 tahun dengan 52 karyawan dengan presentase 44,1%, rentang masa bekerja 6-10 tahun 46 karyawan dengan presentase 39%, rentang masa bekerja 11-15 dengan 13 karyawan dengan presentase 11%, rentang masa bekerja 16-20 tahun 5 karyawan dengan presentase 4,2%, dan yang terakhir rentang masa bekerja karyawan 21 tahun lebih 2 karyawan dengan presentase 1,7%.

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti merencanakan bentuk penelitian yang mengangkat tema psikologi industri dan organisasi. Peneliti melakukan diskusi dengan dosen dan rekan-rekan satu bimbingan. Dosen pembimbing memberikan beberapa pilihan variabel untuk diteliti agar peneliti bisa melakukan penelitian dengan membentuk kelompok, kelompok tersebut terdiri dari 4 orang yang terdiri dari Ayu Afianty, Liana effendi, dan Nahri Ghassani. Peneliti bersama kelompok meneliti variabel terikat yang sama yaitu keterikatan kerja, namun variabel bebas, lokasi, dan subyek penelitiannya harus berbeda.

Selanjutnya, peneliti menemukan fenomena yang akan diangkat menjadi sebuah masalah dalam penelitian. Peneliti menemukan hasil survey dari *Global Work Place* yang ditulis dalam *ebook* yang dibuat oleh Gallup. Setelah menemukan fenomena berdasarkan literatur, lalu peneliti menentukan lokasi penelitian di PT. Legno Tropicalindo. Perusahaan tersebut membidangi sejumlah usaha yaitu menjadi kontraktor, pengiriman barang dalam negeri, dan melakukan *eksport* dan *import*. Peneliti juga melakukan diskusi langsung dengan Direktur Utama perusahaan tersebut untuk menanyakan mengenai tema yang akan dibahas. Berdasarkan hasil diskusi tersebut ditemukan sejumlah masalah yang berkaitan dengan keterikatan kerja yaitu para karyawan banyak yang membuka bidang usaha yang sama

seperti bidang usaha yang dilakukan juga oleh perusahaan, walaupun bentuk bidang usahanya dalam bentuk yang tidak besar. Berdasarkan hasil diskusi tersebut peneliti mencar literatur yang bisa digunakan untuk menentukan variabel bebas yang sesuai untuk penelitian ini. Peneliti menemukan teori sosial kognitif yang membahas tentang keyakinan diri terhadap tujuan yang diistilahkan sebagai efikasi diri.

Selanjutnya peneliti mencari literatur yang membahas tentang variabel yang akan diteliti sampai dengan alat ukur yang digunakan. Untuk variabel efikasi diri peneliti menggunakan literatur dari Bandura yang juga digunakan dalam jurnal yang berjudul *Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Context*. Jurnal tersebut dibuat oleh Silvia Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and Michele Vecchione, yang juga mempunyai alat ukur yang membahas soal efikasi diri yaitu WSES (*Work Self Efficacy Scale*). WSES dibuat khusus untuk mengukur efikasi diri dalam konteks pekerjaan, WSES memiliki dua dimensi dan 10 item. Peneliti juga menemukan literatur yang membahas keterikatan kerja dalam jurnal yang berjudul *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Pada jurnal tersebut juga terdapat alat ukur yang bernama UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) di kembangkan oleh Bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli. Setelah menemukan alat ukur kedua variabel yang ingin peneliti melakukan *back translation* oleh UPT perpustakaan Universitas Negeri Jakarta. Peneliti melakukan *expert judgement* untuk mengetahui hasil *back translation* yang akan diadaptasi ke dalam budaya indonesia agar tidak terjadi bias budaya. *Expet judgement* dilakukan oleh dua dosen dari jurusan psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 karyawan PT. Legno Tropicalindo. Setelah mendapatkan hasil uji coba peneliti melakukan analisis validitas dan reliabilitas instrumen untuk melihat daya diskriminasi butir.

Dalam instrumen WSES dari 10 butir seluruhnya memiliki daya diskriminasi yang baik, sedangkan untuk UWES dari 17 butir seluruhnya juga memiliki daya diskriminasi yang baik.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan di PT. Legno Tropicalindo yang berlokasi di Jakarta timur penentuan lokasi berdasarkan pada perizinan terhadap perusahaan dan disikusi dengan manajemen perusahaan yang sesuai dengan masalah dan tema yang dibuat, teknik pengambilan data menggunakan *simple random sampling* dengan menggunakan taraf signifikansi eror 5%. Waktu penelitian untuk pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2015 hingga 12 Juni 2015.

Pengambilan data dimulai dengan meminta izin kepada manajemen perusahaan, waktu perizinan untuk PT. Legno Tropicalindo hanya membutuhkan waktu satu hari. Proses pelaksanaan pengambilan data dibantu oleh manajemen perusahaan bahkan oleh direktur utama secara langsung yang ikut mengawasi prosesnya pada hari pertama, peneliti diizinkan menggunakan jam kerja untuk menyebar kuesioner pada karyawan. Selama proses penelitian manajemen perusahaan sangat kooperatif dengan peneliti bahkan bentuk *simple random sampling* sudah ditentukan manajemen perusahaan dengan sistem yang sesuai dengan perusahaan sehingga pengambilan data dapat berjalan dengan baik. Setelah pengambilan data peneliti melakukan skoring dan analisa data.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1. Data Deskriptif Efikasi Diri

Hasil analisa data variabel efikasi diri yang diperoleh dengan menggunakan alat ukur WSES yang berupa kuesioner dengan jumlah 10

item, dari hasil pengambilan data pada penelitian ini diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4.0

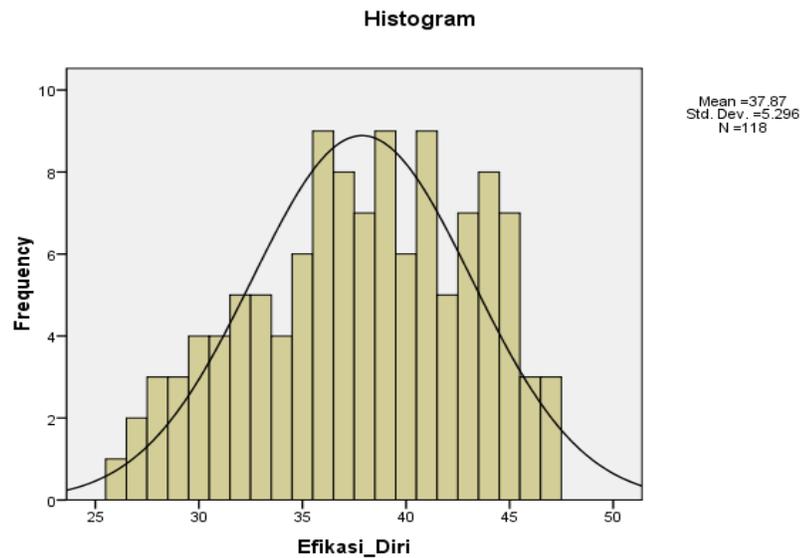
Distribusi Deskriptif Data Efikasi diri

Statistik	Nilai Output
Mean	37.87
Median	38.00
Modus	36
Standar Deviasi	5.296
Varians	28.044
Range	21
Minimum	26
Maksimum	47
Sum	4469

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai mean 37,87, nilai median 38 dan juga nilai modus 36 Lalu, variabel efikasi diri memiliki nilai standar deviasi sebesar 5,296, nilai varians 28,044 range 21, nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum 47,dan nilai sum 4469. Di bawah ini merupakan histogram dan bentuk kurva normal dari hasil analisa deskriptif efikasi diri.

Histogram 4.3

Data Distribusi Efikasi Diri



Dapat dilihat pada histogram 4.3 bahwa data efikasi diri memiliki gambar kurva yang berbentuk normal dengan titik puncak berada diposisi mean sebagai nilai tengah dari skor data efikasi diri.

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Data Efikasi Diri

Kategori skor digunakan untuk dapat melihat skor responden dalam bentuk kategori. Kategori skor dapat dilakukan dengan hanya menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan (Rangkuti,2012). Mean teoritik menjadi batas skor untuk kategori tinggi dan rendah. Jika skor efikasi diri dari karyawan lebih dari mean teoritik maka masuk dalam kategori tinggi, sedangkan jika skor efikasi diri dari karyawan di bawah mean teoritik maka masuk dalam kategori rendah. Berikut adalah cara penghitungannya:

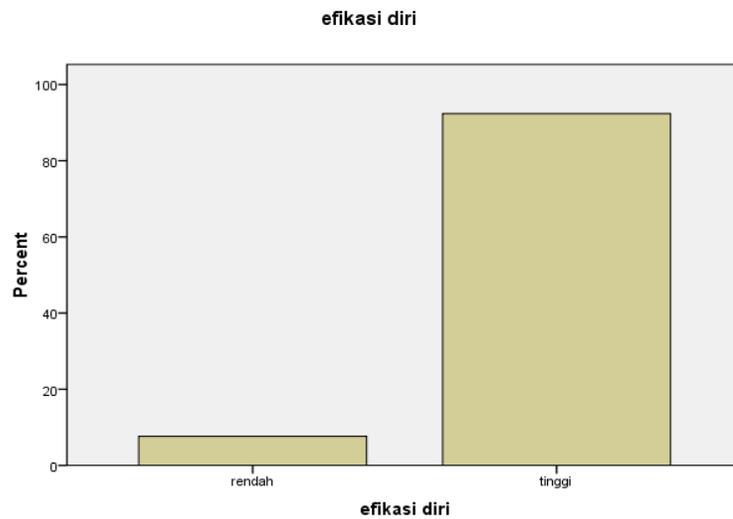
Nilai minimum	= $10 \times 1 = 10$
Nilai maksimum	= $10 \times 5 = 50$
Range	= $50 - 10 = 40$
Satuan deviasi standar	= $40 : 6 = 6,66$
Mean teoritik	= $10 \times 3 = 30$

Pada variabel efikasi diri diperoleh mean teoritik sebesar 30 maka dengan penghitungan menggunakan SPSS versi 16.00 diperoleh kategori rendah sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 7,6 % dan kategori tinggi sebanyak 109 orang dengan persentase sebesar 92,4 %. Dapat digambar melalui tabel 4.2 dan *chart bar* 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.1
Kategori Skor Efikasi Diri

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	9	7,6%
Tinggi	109	92,4%
Total	118	100%

Chart Bar 4.4
Kategorisasi Skor Efikasi Diri



4.3.2. Data Deskriptif Keterikatan Kerja

Tabel 4.2

Distribusi Deskriptif Data Keterikatan Kerja

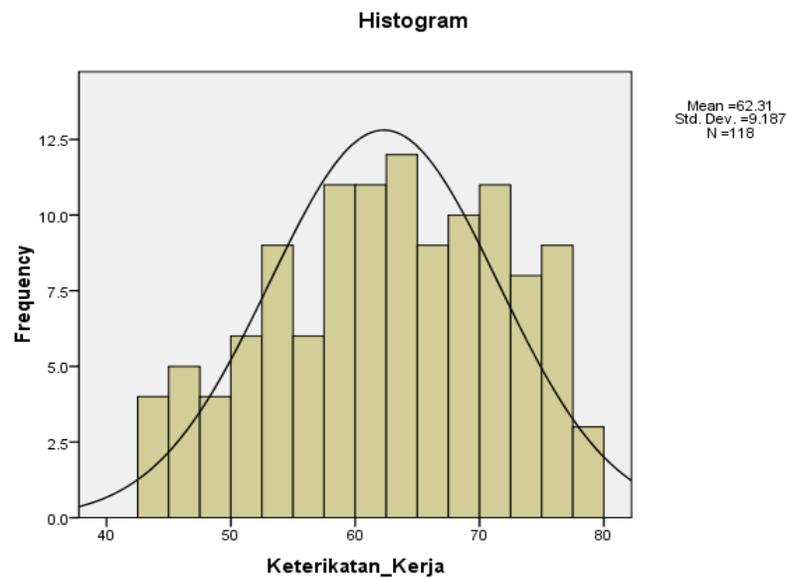
Statistik	Nilai Output
Mean	62.31
Median	63.00
Modus	63
Standar Deviasi	9.187
Varians	84.402
Range	36
Minimum	43

Maksimum	79
Sum	7352

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel keterikatan kerja memiliki nilai mean 62,31, nilai median 63 dan juga nilai modus 63. Lalu, variabel efikasi diri memiliki nilai standar deviasi sebesar 9,187, nilai varians 84,402 range 36, nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 79, dan nilai sum 7352.

Histogram 4.5

Data Distribusi Keterikatan Kerja



Dapat dilihat pada histogram 4.5 bahwa data keterikatan kerja memiliki gambar kurva yang berbentuk normal dengan titik puncak berada diposisi mean sebagai nilai tengah dari skor data efikasi diri.

4.3.2.1 Kategori Skor Keterikatan Kerja

Pada kategorisasi keterikatan kerja memiliki mean teoritik teoritik yang dihasilkan dari perhitungan berikut :

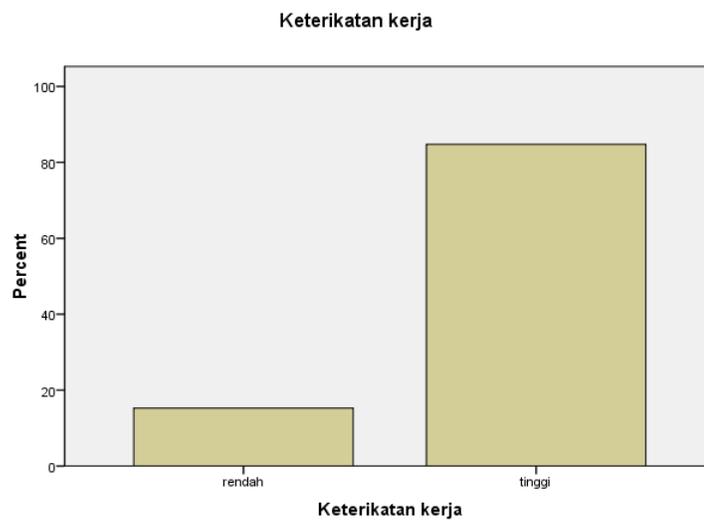
$$\begin{aligned} \text{Nilai minimum} &= 17 \times 1 = 17 \\ \text{Nilai maksimum} &= 17 \times 5 = 85 \\ \text{Range} &= 85 - 17 = 68 \\ \text{Satuan deviasi standar} &= 68 : 6 = 11,33 \\ \text{Mean teoritik} &= 17 \times 3 = 51 \end{aligned}$$

Pada variabel efikasi diri diperoleh mean teoritik sebesar 51 maka dengan penghitungan menggunakan SPSS versi 16.00 diperoleh kategori rendah sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 15,3 % dan kategori tinggi sebanyak 100 orang dengan persentase sebesar 84,7 %. Dapat digambar melalui tabel 4. dan *chart bar* 4. di bawah ini.

Tabel 4.3
Kategori Skor Keterikatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	18	15,3%
Tinggi	100	84,7%
Total	118	100%

Chart Bar 4.6
Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja



4.3.3. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas atas kedua variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00, jika nilai $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya normalitas penyebaran data terpenuhi (Rangkuti,2012). Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.4**Uji Normalitas**

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
Efikasi Diri	0,327	0,05	Berdistribusi Normal
Keterikatan Kerja	0,289	0,05	Berdistribusi Normal

Dapat dilihat pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai p dari efikasi diri adalah 0,327 dan nilai p dari keterikatan kerja adalah 0,289. Nilai tersebut lebih besar dari α , dapat diasumsikan bahwa normalitas penyebaran data efikasi diri telah terpenuhi.

4.3.4. Uji Linieritas

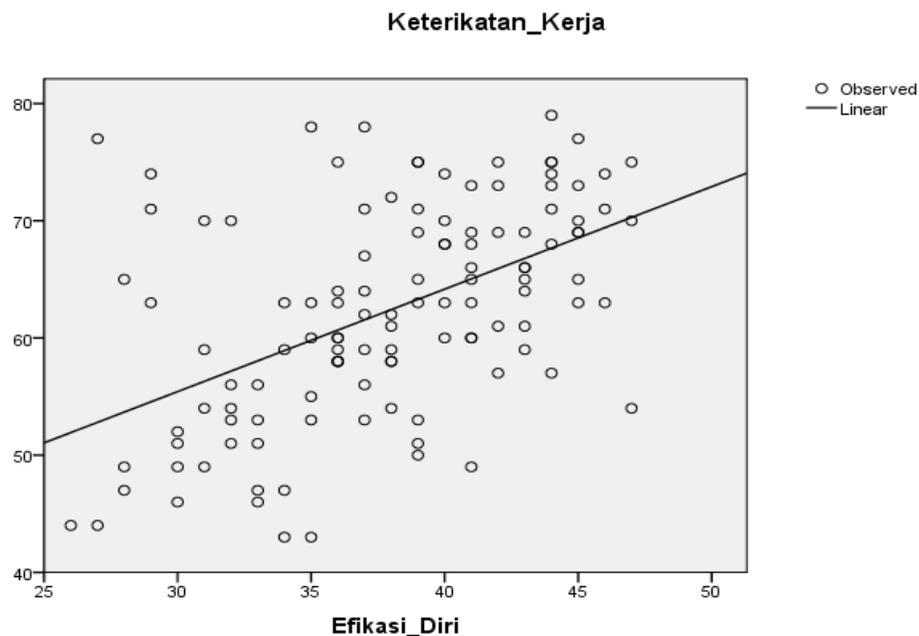
Uji asumsi linieritas antar variabel ini menggunakan SPSS 16.00, jika p lebih kecil daripada nilai α , maka kedua variabel bersifat linier satu sama lain (Rangkuti,2012). Berikut adalah hasil uji linieritas.

Tabel 4.5**Uji Linieritas Efikasi diri dengan Keterikatan kerja**

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
Efikasi diri dengan Keterikatan kerja	0.000	0.05	Linier

Dapat dilihat pada tabel 4. bahwa nilai p lebih kecil dari nilai α , maka dapat di asumsikan bahwa efikasi diri dengan keterikatan kerja adalah linier. Selain itu linieritas kedua variabel dapat dilihat pada grafik scatter plot berikut ini:

Grafik 4.7
Scatter Plot Linieritas efikasi diri dengan keterikatan kerja



4.3.5. Uji Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Legno Tropicalindo.

Ha = Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Legno Tropicalindo.

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti melakukan perhitungan dengan analisis regresi satu prediktor dengan menggunakan SPSS versi 16.00 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Persamaan Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
Efikasi diri dan keterikatan kerja	29,194	0,874

Dapat dilihat pada tabel koefisien nilai persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 29,194 + 0,874X$$

$$\text{Keterikatan kerja} = 29,194 + 0,874 \text{ Efikasi diri}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika Efikasi diri (X) mengalami kenaikan satu satuan sebesar 29,194 maka Keterikatan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,874. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

Tabel 4.7
Uji Signifikansi Keseluruhan

Variabel	F hitung	F tabel (df 1;116)	p (sig)	Interpretasi
Variabel efikasi diri dengan keterikatan kerja	39,489	6,90	0,000	Terdapat Pengaruh Signifikan

Hasil analisis regresi menghasilkan F hitung sebesar 9,043 dengan nilai p sebesar 0,000. Jika nilai p dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,005$ maka menghasilkan kesimpulan $p < \alpha$ yang artinya Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima dan Hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini ditolak. Jika menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel (1;116), hasilnya F hitung sebesar 39,489 yang artinya F hitung $>$ F tabel. Kesimpulannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel keterikatan kerja.

Tabel 4.8
Model Summary

Variabel	R	R square	Adjusted R
Efikasi diri dan <i>Keterikatan kerja</i>	0.504	0.254	0.248

Dapat dilihat pada tabel *model summary* menghasilkan penghitungan indeks korelasi ganda (R) sebesar 0,504 dan R square sebesar 0,254. Dapat artikan, efikasi diri mempengaruhi keterikatan kerja sebesar 25,4%.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Pengaruh yang dimaksud adalah jika karyawan dengan efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki keterikatan kerja yang tinggi juga, namun jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah maka keterikatan kerja karyawan tersebut juga rendah.

Sebelum melakukan pengujian peneliti telah melakukan syarat-syarat yang harus dilakukan misalnya seperti menguji analisis regresi, yaitu uji normalitas, serta uji linieritas. Setelah melakukan pengujian untuk syarat penelitian ini menghasilkan, bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk melakukan uji analisis regresi. Hal tersebut karena penyebaran data sampel penelitian terdistribusi secara normal dan terdapat hubungan yang linier antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. hubungan linier yang dimaksud adalah bahwa rata-rata yang diperoleh oleh data sampel menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada satu garis lurus. Terlihat juga pada nilai R square hasil pengujian penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,254 (25,4%). Artinya adalah efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 25,4% terhadap keterikatan kerja. Dalam keterikatan kerja tidak hanya ada satu faktor yang mempengaruhi namun banyak yang mempengaruhi.

Seperti yang telah dikemukakan oleh 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 skill 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 realitas 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.

Hasil penelitian dari Bandura tersebut dapat melihat bagaimana fungsi dari efikasi diri itu, sehingga keempat poin di atas terbukti dengan banyaknya efikasi diri yang tinggi dari karyawan PT. Legno Tropicalindo. Pengetahuan tersebut yang menyebabkan efikasi diri karyawan tinggi entah disadari atau tidak oleh karyawan, karena hasil penelitian ini membuktikannya. Karena 109

karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi dan hanya 9 karyawan yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan Luthan mendefinisikan efikasi diri 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.

Ketiga komponen tersebut merupakan hal yang keterkaitan satu sama lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan diskusi dengan manajemen secara berjenjang setelah menyelesaikan penelitian ini. Beberapa hal yang disampaikan oleh Luthans tersebut terbukti benar bahwa ternyata karyawan akan mengalami keseimbangan psikologis dan fisiologis setelah mendapatkan insentif. Karyawan yang mendapatkan insentif adalah mereka yang bekerja berdasarkan tingkat absensi. Jika absensi karyawan semakin rendah maka semakin tinggi juga insentifnya, dan sebaliknya jika semakin

tinggi daftar absensinya maka semakin rendah juga insentif. Oleh sebab itu maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut terbukti, bahwa insentif bagi para karyawan mempengaruhi efikasi dirinya.

Gallup menemukan bahwa keterikatan kerja 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. Penelitian yang dilakukan oleh Gallup memperlihatkan bahwa memang pada akhirnya keterikatan kerja yang akan mempengaruhi absensi. Penelitian yg dilakukan Gallup sesuai dengan apa yang terjadi pada PT. Legno Tropicalindo. Berdasarkan pada penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Legno Tropicalindo mengenai keterikatan kerja memunculkan skor keterikatan kerja yang cukup tinggi dengan jumlah 100 karyawan dalam skor kategorisasi keterikatan kerja yang tinggi dan sisanya 18 karyawan dengan skor kategorisasi keterikatan kerja yang rendah. Keterikatan kerja yang tinggi mengakibatkan absensi yang rendah.

Sejalan dengan penelitian Luthan dan hasil temuan di lapangan. Bakker dan 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

Hal-hal tersebut sangat bejalan secara lurus untuk semakin meyakinkan hasil penelitian ini, bahwa salah satu dari empat hal yang

dijelaskan oleh Bakker dan Demerouti sama dengan yang dikemukakan oleh Luthans bahwa jika ingin memiliki efikasi diri yang tinggi maka harus membuat karyawan memiliki keseimbangan dan kesehatan psikologis serta fisik, dan menurut Bakker dan Demerouti jika ingin meningkatkan keterikatan kerja juga harus meningkatkan kesehatan psikologis dan fisiologis. Dapat diasumsikan bahwa efikasi diri dan keterikatan kerja memiliki hubungan.

Schaufeli dan Demerouti juga melakukan penelitian dalam jurnal yang berjudul *The role of personal resources in the job demands-Resources mode*. Menghasilkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Namun pada jurnal tersebut tidak dijelaskan arah pengaruhnya positif atau negatif. Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan pada jurnal tersebut bahwa pengaruh yang diakibatkan oleh efikasi diri terhadap keterikatan kerja adalah positif.

Selanjutnya seperti yang dihasilkan pada penelitian yang berjudul "Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - Studi mengenai asesor unit Kerja XYZ di PT. ABC Indonesia" yang dilakukan oleh Aldira G. Meyer. Menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah *adaptability, Achievement orientation, attraction to the the work, emotional maturity, positive disposition*, dan efikasi diri. Banyaknya faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menjelaskan presentase pengaruh yang diberikan efikasi diri kepada keterikatan kerja yaitu 25,4%. Selain hal tersebut juga dapat dilihat pada penelitian ini bahwa efikasi diri mempengaruhi secara positif terhadap keterikatan kerja.

Dengan demikian jika setiap karyawan ingin menaikkan keterikatan kerjanya terhadap perusahaan maka harus meningkatkan terlebih dahulu efikasi diri, karena sudah terbukti pada penelitian ini bahwa efikasi diri mempengaruhi secara positif terhadap keterikatan kerja. Sehingga ketika efikasi diri meningkat maka keterikatan kerja akan ikut meningkat.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah dikarenakan subyek penelitian hanya pada karyawan PT. Legno Tropicalindo, sehingga tidak dapat digeneralisasikan terhadap karyawan diseluruh dunia. Selain itu pada saat peneliti sedang melakukan penelitian juga banyak karyawan yg sedang cuti atau berada diproyek sehingga nama subyek yang sudah ditentukan menggunakan *simple random sampling* yang menggunakan SPSS 16.00 harus digantikan oleh temannya namun itu tidak mengurangi representatif dari karyawan PT. Legno Tropicalindo.