

PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA MELALUI *WORK ENGAGEMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PT PURA BARUTAMA UNIT ENGINEERING KUDUS BAGIAN PRODUKSI)

Anita Putri Harisma¹, Ngatno², Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

¹Email: anitaptr88@gmail.com

Abstract: Based on sales data, PT Pura Barutama Engineering Unit experienced a significant decline in sales caused by low self-efficacy and work engagement. The purpose of this research is to determine the influence of self-efficacy on performance through work engagement. This type of research is explanatory research by taking saturated samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 81 respondents employees of the production department of PT Pura Barutama Kudus Engineering Unit with a Likert Scale as the measurement scale. Data analysis using Microsoft Excel and SPSS ver21. The research results show self-efficacy has a significant positive effect on performance with a t value of $13.058 > 1.990$ and sig 0.000. Self-efficacy has a significant positive effect on work engagement with a t value of $12.573 > 1.990$ and sig 0.000. Work engagement has a significant positive effect on performance with a t value of $10.729 > 1.990$ and sig 0.000. Work engagement provides a partial mediating effect between self-efficacy and performance with a t value of $2.645 > 1.990$. This research suggests that companies conduct training to increase competency and also provide rewards for those with good performance to increase work morale.

Keywords: performance; self-efficacy; work engagement

Abstraksi: Berdasarkan data penjualan, PT Pura Barutama Unit Engineering mengalami penurunan signifikan yang disebabkan oleh rendahnya *self-efficacy* dan *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement*. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan mengambil sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 81 responden karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering Kudus dengan Skala Likert sebagai skala pengukurannya. Analisis data menggunakan Microsoft Excel dan SPSS ver21. Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $13,058 > 1,990$ dan sig 0,000. *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai t hitung $12,573 > 1,990$ dan sig 0,000. *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $10,729 > 1,990$ dan sig 0,000. *Work engagement* terbukti memberikan pengaruh mediasi parsial antara *self-efficacy* terhadap kinerja dengan t hitung $2,645 > 1,990$. Penelitian ini menyarankan kepada perusahaan untuk melakukan training untuk peningkatan kompetensi dan juga memberikan reward bagi yang memiliki kinerja baik untuk meningkatkan semangat kerja.

Kata Kunci: kinerja; *self-efficacy*; *work engagement*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin ketat. Disamping membawa peluang, hal ini juga menjadi tantangan bagi perusahaan. Perusahaan perlu mencari strategi agar mampu bertahan dan bersaing dengan mengelola perusahaannya secara baik. Pengelolaan perusahaan dengan baik dapat dimulai dengan mengelola SDM karena SDM adalah modal penting atau aspek krusial dalam perusahaan (Sunyoto, 2015). Mengelola SDM erat kaitannya dengan mengelola perilaku organisasi karena perilaku organisasi mempelajari bagaimana seseorang bertindak dalam organisasi untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Kinerja menjadi sebuah masalah utama didalam perusahaan ketika didapati kinerja tersebut pada tingkat yang rendah. Kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan

organisasi (Robbins, S.P., dan Judge, 2013) serta dapat serta dapat menyebabkan munculnya biaya-biaya yang tidak perlu dan kerugian lain utamanya dalam bentuk hilangnya pelanggan, hilangnya reputasi perusahaan, biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, dan lain-lain (Armstrong, 2016). Oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi kinerjanya secara teratur.

Tabel 1. Penurunan penjualan dan pembelian ulang produk PT Pura Barutama Unit Engineering

Tahun	Target Penjualan Tahunan (unit)	Total Penjualan (unit)	Total Pembelian Ulang (unit)	Selisih Penjualan dan Pembelian Ulang
2018	2.712	3.600	1.450	2.150
2019	2.712	2.250	900	1.350
2020	2.712	850	300	550
2021	2.712	300	100	200
2022	2.712	800	300	500

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan penjualan yang signifikan sejak tahun 2019. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan juga tidak mampu mencapai target penjualannya. Campbell, N, K., and Hackett (1986) menyatakan bahwa derajat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah tugas sangat dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri individu dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka.

Tabel 2. Rekap Kasus Absensi PT Pura Barutama Unit Engineering Karyawan Bagian Produksi

Kriteria Absensi	Agustus	September	Oktober
CT (Cutu)	11	9	31
S1 (Sakit tanpa surat dokter)	26	29	47
P1 (Izin pribadi)	11	14	15
DS (Dispensasi / keluar kantor saat jam kerja)	4	7	3
DL (Dinas luar kota)	10	8	23
Terlambat	136	153	161

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Menurut tabel 2, adanya kenaikan kasus absensi karyawan menunjukkan bahwa terdapat keterikatan kerja yang rendah karena berdampak pada komitmen pada pekerjaan. Mereka kurang merasa terdorong untuk berjuang lebih dalam menghadapi tantangan kerja (Bakker & Leiter, 2010) dan memenuhi kewajiban kerjanya sehingga menyebabkan perilaku seperti mangkir, terlambat, bermain, atau mengobrol pada jam kerja diluar urusan pekerjaan, dan lain-lain.

Tabel 3. Jumlah Kerusakan Mesin PT Pura Barutama Unit Engineering 2022-2023

Jenis Mesin	Tahun 2022	Tahun 2023
Borring 1	2	3
Borring 2	7	5
Bubut Besar	11	13
CNC Milling	17	24
Milling 1	9	10
Roll Besar	1	4
Laser 1	1	2
Laser 2	1	1
Gerinda	2	1
Band Saw	4	8
Sekrap	3	4

Jenis Mesin	Tahun 2022	Tahun 2023
Spray Coat	6	5
Hobbing	2	3
Jumlah	66	83

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Bagian produksi erat kaitannya dengan proses produksi mesin. Berdasarkan tabel 3, adanya kerusakan mesin dengan jumlah yang tinggi mengindikasikan kurang adanya *self-efficacy* yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman, kompetensi, atau keterbatasan karyawan lainnya. Karyawan seharusnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi karena dapat meningkatkan kualitas dirinya untuk mengejar setiap kesempatan yang ada (Gibbs, 2009).

Tabel 4. Turnover Karyawan Bagian Produksi PT Pura Barutama Unit Engineering 2022-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Sebelumnya	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir Karyawan
2022	80	13	19	86
2023	86	20	15	81

Sumber : PT Pura Barutama Unit Engineering (2023)

Berdasarkan tabel 4, adanya *turnover* karyawan dengan alasan mencari pengalaman baru saja menjadikan keluar masuknya karyawan dalam perusahaan dalam tingkat yang tinggi dapat mengganggu keberlanjutan dan stabilitas perusahaan. PT Pura Barutama Unit Engineering khususnya adalah memproduksi mesin, sehingga diperlukan *self-efficacy* dan *work engagement* yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kajian Teori

Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)

Perilaku organisasi merupakan pelaksanaan dalam bidang wawasan dan pengetahuan terkait bagaimana cara orang berbuat di lingkungan perusahaan (Mulyadi, 2015). Sedangkan Robbins, S.P., dan Judge (2013) berpendapat bahwa perilaku organisasi ialah bidang studi yang melakukan penyelidikan terhadap sebab dan akibat yang dialami individu maupun kelompok terhadap perilakunya dalam organisasi, yang bertujuan sebagai penerapan pengetahuan tersebut guna memaksimalkan kinerja dan efektivitas perusahaan tersebut.

Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja sebagai pencapaian target yang diukur dengan kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Tingkat keberhasilan seseorang diukur dengan cara dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan (Rivai, 2015 dalam Mokoagow et al., 2020). Menurut Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely (1997) kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasional. Menurut Robbins, S.P., dan Judge (2013) kinerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas (*Quality*)
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)
5. Kemandirian (*Independent*)

Self-Efficacy

Self-efficacy atau efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian terhadap diri tentang bisa atau tidak bisanya seseorang melakukan tindakan dengan baik atau buruk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang kriteria dan standar yang ada (Alwisol, 2012). Bandura (1997) mengemukakan bahwa efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan rasa percaya individu

terhadap kapabilitasnya dalam berupaya mengambil langkah dengan tepat untuk dapat meraih target dan juga sebagai aspek untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* dapat diukur dengan :

1. Dimensi *Level*
2. Dimensi *Strength*
3. Dimensi *Generality*

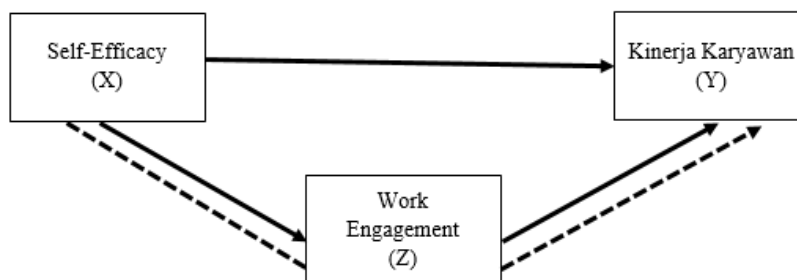
Work Engagement

Work engagement merupakan hal positif terkait perilaku di tempat kerja, termasuk tentang hubungan antara karyawan dan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006). Menurut Kahn (dalam Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, 2012), *work engagement* dalam konteks pekerjaan diartikan sebagai individu yang berkontribusi penuh dalam menjalankan tugas pekerjaan baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Menurut (Schaufeli et al., 2006) terdapat tiga indikator untuk mengukur *work engagement* sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption* (Penghayatan)

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas semua perumusan masalah penelitian yang dilandaskan pada realita yang diperoleh melalui pengumpulan data.



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.
2. H2 : Terdapat pengaruh self-efficacy terhadap work engagement pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.
3. H3 : Terdapat pengaruh work engagement terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.
4. H4 : Terdapat pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui work engagement karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui dan menjabarkan posisi seluruh variabel yang akan diteliti beserta pengaruhnya antara satu variabel dengan variabel yang lainnya Sugiyono (2015). Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering Kudus dengan jumlah sampel 81 responden dengan pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioer yang diisi langsung oleh responden dengan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji Sobel dengan *software* SPSS versi 21 dan *Preacher's Tool* untuk Uji Sobelnya.

Hasil

Hasil penelitian didapat dari analisis menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS versi 21. Data yang dipakai dalam pengolahan data penelitian adalah data primer yang diperoleh dari pengisian angket atau kuesioner terhadap 81 responden yakni karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering Kudus.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas			Keterangan	Uji Reliabilitas		
		r hitung		r tabel		Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Self-efficacy (X)	X01	0.719	>	0.361	Valid	0,931	>	0,60
	X02	0.758	>	0.361	Valid			
	X03	0.610	>	0.361	Valid			
	X04	0.693	>	0.361	Valid			
	X05	0.764	>	0.361	Valid			
	X06	0.803	>	0.361	Valid			
	X07	0.893	>	0.361	Valid			
	X08	0.696	>	0.361	Valid			
	X09	0.775	>	0.361	Valid			
	X10	0.621	>	0.361	Valid			
	X11	0.681	>	0.361	Valid			
	X12	0.724	>	0.361	Valid			
	X13	0.789	>	0.361	Valid			
	X14	0.763	>	0.361	Valid			
Work Engagem ent (Z)	Z01	0.812	>	0.361	Valid	0,907	>	0,60
	Z02	0.686	>	0.361	Valid			
	Z03	0.741	>	0.361	Valid			
	Z04	0.826	>	0.361	Valid			
	Z05	0.642	>	0.361	Valid			
	Z06	0.767	>	0.361	Valid			
	Z07	0.773	>	0.361	Valid			
	Z08	0.779	>	0.361	Valid			
	Z09	0.738	>	0.361	Valid			
	Z10	0.486	>	0.361	Valid			
	Z11	0.761	>	0.361	Valid			
Kinerja (Y)	Y01	0.887	>	0.361	Valid	0,934	>	0,60
	Y02	0.760	>	0.361	Valid			
	Y03	0.610	>	0.361	Valid			
	Y04	0.748	>	0.361	Valid			
	Y05	0.703	>	0.361	Valid			
	Y06	0.696	>	0.361	Valid			
	Y07	0.499	>	0.361	Valid			
	Y08	0.802	>	0.361	Valid			
	Y09	0.930	>	0.361	Valid			
	Y10	0.726	>	0.361	Valid			
	Y11	0.530	>	0.361	Valid			
	Y12	0.705	>	0.361	Valid			
	Y13	0.754	>	0.361	Valid			
	Y14	0.480	>	0.361	Valid			
	Y15	0.829	>	0.361	Valid			
	Y16	0.672	>	0.361	Valid			

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, seluruh item pada setiap variabel dinyatakan valid dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang harus > 0,361. Begitu juga seluruh item dinyatakan reliabel dengan membandingkannya dengan nilai dasar harus > 0,60. Hal ini

menunjukkan bahwa seluruh item dapat digunakan untuk mengukur variabel karena dinyatakan valid untuk mengukur secara akurat, dan reliabel atau konsisten untuk mengukur setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat adanya indikasi penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians. Dilakukan uji asumsi klasik ini harus dipenuhi agar nantinya hasil penelitian yang dilakukan diperoleh model yang tidak bias dan pengujiannya terpercaya, meliputi uji normalitas, multikolineartias, dan heterokedastisitas.

Tabel 6. Uji Normalitas

Kologorov-Smirnov	Taraf Signifikansi	Keterangan
0,679	> 0,05	Data bersitribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi $0,679 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Torelance	0,10	VIF	10	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	0,333	> 0,10	3,001	< 10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Work engagement</i>	0,333	> 0,10	3,001	< 10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,333 > 0,10$ dan nilai VIF $3,001 < 10$ menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Uji Glejser	Taraf Signifikansi	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	0,639	> 0,05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
<i>Work engagement</i>	0,171	> 0,05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan Uji Glejser diketahui nilai signifikansi $0,639 > 0,05$ dan $0,171 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Regresi Linier Sederhana	Uji t		Ket.
				t hitung	t tabel	
Pengaruh <i>self-efficacy</i> (X) terhadap kinerja (Y)	0,827	0,683	$10,555 + 0,939X$	13,058	> 1,990	Berpengaruh
Pengaruh <i>self-efficacy</i> (X) terhadap <i>work engagement</i>	0,817	0,667	$2,631 + 0,758X$	12,573	> 1,990	Berpengaruh

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Regresi Linier Sederhana	Uji t		Ket.
				t hitung	t tabel	
(Z)						
Pengaruh <i>work engagement</i> (Z) terhadap kinerja (Y)	0,770	0,593	$20,817 + 0,943X$	10,729	> 1,990	Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja sebesar 0,827 sehingga disimpulkan bahwa tingkat pgaruh antara variabel *self-efficacy* dan kinerja adalah sangat kuat. Kemudian koefisien determinasi sebesar 0,683 menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 68,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Persamaan regresi liniernya adalah $10,555 + 0,939X$, dimana artinya terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* terhadap kinerja, dan apabila tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah nol) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 10,555. Nilai koefisien regresi sebesar 0,939 bernilai positif, artinya apabila *self-efficacy* mengalami kenaikan 1 nilai maka kinerja akan meningkat sebesar 0,939. Nilai t hitung 13,058 > 1,990 (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pertama yang dirumuskan “Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Bagian Produksi” **diterima**.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara *self-efficacy* dan *work engagement* sebesar 0,817 sehingga disimpulkan bahwa tingkat pgaruh antara variabel *self-efficacy* dan *work engagement* adalah sangat kuat. Kemudian koefisien determinasi sebesar 0,667 menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel *work engagement* sebesar 66,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Persamaan regresi liniernya adalah $2,631 + 0,758X$, dimana artinya terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* terhadap *work engagement*, dan apabila tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah nol) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 2,631. Nilai koefisien regresi sebesar 0,758 bernilai positif, artinya apabila *self-efficacy* mengalami kenaikan 1 nilai maka *work engagement* akan meningkat sebesar 0,758. Nilai t hitung 12,573 > 1,990 (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua yang dirumuskan “Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Bagian Produksi” **diterima**.

Kemudian nilai koefisien korelasi antara *work engagement* dan kinerja sebesar 0,770 sehingga disimpulkan bahwa tingkat pgaruh antara variabel *work engagement* dan kinerja adalah kuat. Kemudian koefisien determinasi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 59,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Persamaan regresi liniernya adalah $20,817 + 0,943X$, dimana artinya terdapat pengaruh positif antara *work engagement* terhadap kinerja, dan apabila tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah nol) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 20,817. Nilai koefisien regresi sebesar 0,943 bernilai positif, artinya apabila *work engagement* mengalami kenaikan 1 nilai maka kinerja akan meningkat sebesar 0,943. Nilai t hitung 10,729 > 1,990 (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis ketiga yang dirumuskan “Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Bagian Produksi” **diterima**.

Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan menggunakan *Preacher's Tool* dengan hasil seperti gambar

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.758	Sobel test: 2.64544604	0.09999902	0.00815833
b	0.349	Aroian test: 2.6375572	0.10029811	0.00835055
S _a	0.060	Goodman test: 2.6534061	0.09969902	0.00796839
S _b	0.129	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Uji Sobel Preacher's Tool

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Keterangan :

a = Koefisien Regresi Sederhana *Self-efficacy* (X) terhadap *Work Engagement* (Z)b = Koefisien Regresi Berganda *Self-efficacy* (X) dan *Work Engagement* (Z) terhadap Kinerja (Y)S_a = Standar error koefisien aS_b = Standar error koefisien b

Berdasarkan gambar 1 diatas, nilai a adalah 0,758, nilai b sebesar 0,349, nilai S_a sebesar 0,060, dan nilai S_b sebesar 0,129. Setelah dilakukan uji Sobel menggunakan *Preacher's Tool*, ditemukan bahwa t hitung sebesar 2,645 > 1,990 (t tabel). Jenis mediasi yang diberikan adalah mediasi parsial karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung bersifat signifikan. Sehingga hipotesis keempat yang dirumuskan “Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement*” **diterima**.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan *grand theory* perilaku organisasi yang merujuk pada studi terkait perilaku orang-orang didalam organisasi. Pembahasan ini bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada perumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya.

Mayoritas responden mengkategorikan variabel *self-efficacy* pada kategori baik. Seluruh item kuesioner yang berjumlah 14 item pada variabel *self-efficacy* juga dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur. Kemudian untuk variabel *work engagement*, responden mengkategorikan dalam kategori baik pula. Ke-11 item yang ada pada variabel *work engagement* juga dinyatakan valid dan reliabel. Untuk yang terakhir, variabel kinerja dikategorikan dalam kategori baik. 16 item yang ada pada variabel kinerja dinyatakan valid dan reliabel. Nilai koefisien determinasi yang ada pada setiap pengujian membuktikan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan untuk objek penelitian yang lain.

Self-efficacy merupakan sebuah keyakinan yang ada pada diri individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. *Self-efficacy* juga diartikan bahwa seseorang memiliki keyakinan pada dirinya untuk dapat melakukan tindakan untuk mencapai tujuannya. Diharapkan karyawan yang ada pada perusahaan memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Tetapi pada kenyataan di lapangan, karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah apabila dilihat dari penurunan total penjualan dan pembelian ulang yang menggambarkan bahwa mereka kurang memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada penelitian ini, diketahui bahwa *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan melihat koefisien regresi variabel dan juga nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Berdasarkan analisis tersebut dan syarat-syarat yang telah terpenuhi maka hipotesis pertama “*Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

Karyawan yakin dapat menghadapi permasalahan yang datang dan menjadikannya sebagai peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan kertampilannya menunjukkan bahwa mereka pantang menyerah, tidak ada perasaan ingin berhenti ditengah jalan sehingga hal ini dapat meningkatkan keterikatan kerja pula. Pada titik tertentu, *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan membuatnya menjadi pribadi yang lebih inovatif, proaktif, dan lebih responsif terhadap lingkungan pekerjaannya. Perilaku-perilaku tersebut memicu tingkat *work engagement* yang lebih tinggi karena mereka memiliki kendali atas keberhasilan pekerjaan mereka. Pada penelitian ini, diketahui bahwa *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap

work engagement. Hal ini terbukti dengan melihat koefisien regresi variabel dan juga nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel. Berdasarkan analisis tersebut dan syarat-syarat yang telah terpenuhi maka hipotesis kedua “*Self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement*” diterima.

Karyawan akan melibatkan perasaan memiliki terhadap pekerjaannya, menganggap pekerjaannya bernilai bagi hidupnya yang akan ditunjukkan melalui dedikasi yang tinggi, semangat yang tinggi dan bekerja dalam suasana hati yang bagus. Adanya perasaan yang mengikat antara karyawan dengan pekerjaannya ini membuat karyawan tersugesti bahwa mereka harus melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, tenaga, dan waktunya tanpa adanya paksaan dan tekanan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kemudian menjadi penting bagi perusahaan untuk memperkuat keterikatan kerja ini dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kondisi pada karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering menunjukkan masih kurangnya keterikatan kerja atau *work engagement* jika dilihat dari tingkat *turnover* atau keluar masuknya karyawan yang menggambarkan bahwa mereka kurang terikat dengan pekerjaan mereka. Pada penelitian ini, diketahui bahwa *work engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan melihat koefisien regresi variabel dan juga nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel. Berdasarkan analisis tersebut dan syarat-syarat yang telah terpenuhi maka hipotesis kedua “*Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

Melalui *work engagement*, karyawan mampu merealisasikan keyakinan atas kemampuannya melakukan pekerjaan menjadi tindakan yang nyata untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika mereka memiliki keyakinan kemudian direalisasikan dengan mengikutkan unsur keterikatan kerja seperti semangat, berdedikasi tinggi, fokus dan mengorbankan seluruh sumber daya yang dimilikinya maka hal inilah yang akan menjadikan kinerja mereka menjadi maksimal. *Work engagement* ini akan memastikan bahwa keyakinan yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan *output* yang maksimal bagi mereka maupun bagi perusahaan. Pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel *work engagement* memediasi hubungan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering Kudus Bagian Produksi atau bisa dikatakan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap hubungan *self-efficacy* dan kinerja dengan melihat hasil *t* hitung dari uji Sobel yang lebih dari *t* tabel.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 82 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Pura Barutama Unit Engineering, maka dapat disimpulkan bahwa (1) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. (2) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sehingga semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi *work engagement*. (3) *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja. (4) *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui *work engagement*, dimana *work engagement* sebagai variabel intervenning memberikan pengaruh parsial terhadap hubungan yang ada. Jika *self-efficacy* tinggi, dibarengi dengan *work engagement* yang tinggi juga maka dapat menciptakan kinerja yang tinggi.

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan, yang pertama bagi PT Pura Barutama Unit Engineering masih perlu meningkatkan *self-efficacy* karyawannya dengan memperhatikan indikator *level* terkait kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan atau *skill training* untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Perlu juga ditingkatkan untuk *work engagement* melalui pengadaan *employee of the month* yang nantinya akan diberikan *reward* bagi mereka yang berhasil menjadi karyawan terbaik tiap bulan sehingga dengan begitu akan memunculkan jiwa kompetitif antar karyawan untuk menjadi yang terbaik. Hal-hal tersebut dapat dijadikan pertimbangan bagi *human resource management* dan *human capital* untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan *self-efficacy* dan *work engagement*. Bagi penelitian selanjutnya,

diperlukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel yang digunakan pada penelitian ini juga dapat digunakan kembali pada penelitian sejenis dengan objek penelitian yang berbeda.

Referensi

- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Umm Press.
- Armstrong, M. (2016). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company. <https://doi.org/10.1037/10522-094>
- Campbell, N, K., and Hackett, G. (1986). The Effect of Mathematics Task Performance on Math Self-Efficacy and Task Interest. *Journal of Vocation Behavior*, 28(2), 149–162. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90048-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90048-5)
- Gibbs, S. (2009). Exploring the Influence of Task- Specific Self-Efficacy on Opportunity Recognition. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(6).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi 8). Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Work Engagement. *Encyclopedia of Sustainable Management*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_302362
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Konsep Dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, Dan Organisasi Modern* (Cetakan Pe). Alfabeta.
- Rivai, V. dan B. (2015). *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan* (Edisi Pertama). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth). Prentice Hall.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.