

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Merry Destiani Sinaga
Npm : 21521004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT BEST PROFIT FUTURE MEDAN.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

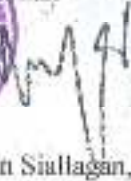
Pembimbing Utama



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA



Dekan



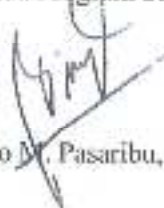
Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Damanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kerja dalam suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan, namun tidak semua sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang sama dalam mengemukakan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap bersedia bekerja di perusahaan dan tidak berniat untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain, terutama perusahaan pesaing. Karyawan yang memiliki niat berhenti bekerja yang kuat akan berakibat buruk terhadap kinerja yang diberikan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Karyawan saat ini dapat didefinisikan sebagai aset penting bagi perusahaan yang berperan aktif dalam merancang dan memecahkan masalah strategis serta memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kesehatan mental.

Besarnya tuntutan kerja yang harus diterima karyawan membuat karyawan merasa terbebani oleh tuntutan atau tugas yang dijalani di perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan ini membuat tekanan yang berlebihan pada karyawan dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan karena ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan beban pekerjaan tersebut akibat-akibat tekanan yang terjadi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan itu sendiri, menurut Luthans (2019) pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Selanjutnya faktor pendapatan pegawai yang tidak mencukupi memenuhi kebutuhan hidup meskipun secara minimal atau bisa disebut sebagai gaji, akibatnya karyawan tidak tenang dalam bekerja, berusaha mencari tambahan pendapatan dalam jam kerja dengan

cara antara lain “menjual” jasa pelayanan. Menurut Luthans (2006) gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi, Ketika karyawan mendapatkan upah yang pantas, karyawan akan merasa puas dalam bekerja atau kepuasan kerja.

Tabel 1.1

Tingkat *Turnover* Pada Karyawan *Marketing* Pada Tahun 2023

Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Presentasie Turnover (%)
Januari	11	21	156	13,46%
Februari	32	16	172	9,30%
Maret	16	21	167	12,57%
April	31	29	169	17,16%
Mei	9	17	161	10,56%
Juni	6	27	140	19,29%
Juli	10	18	132	13,64%
Agustus	15	23	124	18,55%
September	5	13	116	11,21%
Oktober	26	23	119	19,33%
November	11	17	113	15,04%
Desember	21	9	125	7,20%
Rata-Rata	16,08	19,50	141,17	13,49%

Sumber: PT. *Bestprofit Future* Medan (2023)

Pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi atas apa yang mereka berikan ke perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan akan memunculkan rasa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang mampu memberikan kompensasi seperti yang diinginkan karyawan. Dessler (2016:46) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti

apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi dan membuat karyawan untuk bertahan serta tidak berkeinginan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo, dan Aini (2018), serta Nugroho dan Darmawati (2018), dan Irbayuni (2016), dimana hasil penelitian individu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil dan memuaskan oleh karyawan akan memicu penurunan *turnover intention* karyawan dalam bekerja. Penyebab utama karyawan berkeinginan untuk berhenti bekerja adalah rasa kekecewaan atau rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan atas apa yang karyawan dapatkan atau alami.

Karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya akan tetap bertahan di pekerjaan individu. Individu bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat ditekan dan karyawan akan bersikap loyal untuk terus bekerja lebih lama di perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2016), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan PT Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero). PT. *Bestprofit Future* berkomitmen menjadi partner investasi terbaik di bidang perdagangan berjangka. Dengan pelayanan yang prima, BPF terus berekspansi dan kini memiliki jaringan 6 kantor operasional di Jakarta, Surabaya, Semarang, Medan, Samarinda, Manado. PT. *Bestprofit Future* Medan sebagai perusahaan investasi memiliki beragam produk investasi yang ditawarkan kepada konsumen atau pelanggan. Kinerja perusahaan termasuk keuntungan perusahaan sangat bergantung banyaknya investor yang menginvestasikan dana mereka di perusahaan dengan membeli produk-produk investasi yang ditawarkan perusahaan dan seberapa besar produk dibeli. Perusahaan menggunakan banyak karyawan di bidang *marketing* untuk menjangkau lebih banyak calon konsumen agar berinvestasi di perusahaan untuk meningkatkan jumlah investor dalam upaya peningkatan laba perusahaan.

PT. *Bestprofit Future* Medan walaupun memiliki jumlah karyawan *marketing* yang besar namun memiliki tingkat *turnover* yang sangat tinggi, dimana banyak karyawan yang berhenti bekerja dan banyak juga karyawan yang masuk bekerja terutama karyawan di bidang *marketing*. Hal ini dikarenakan

mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di bidang *marketing* dan perusahaan menyediakan sangat banyak lowongan untuk posisi *marketing*.

Karyawan di bidang *marketing* memiliki beban kerja yang sangat berat dengan target pekerjaan yang cukup tinggi seiring bertambahnya masa kerja dan pengalaman kerja. Karyawan harus siap menerima penolakan berpuluh-puluh kali setiap harinya dimana sebagian besar calon konsumen yang ditawarkan dapat dipastikan akan menolak terutama calon konsumen yang tidak terlalu paham mengenai investasi. Belum lagi jika ternyata instrumen investasi yang dipilih konsumen mengalami penurunan atau kerugian, maka karyawan harus bersiap-siap mendapatkan keluhan, protes, cercaan, hinaan, bahkan makian. Karyawan harus benar-benar siap secara psikologis semata-mata agar target pekerjaan karyawan dapat terpenuhi. Selain itu, potensi dirumahkan atau dipecat oleh karyawan sangat besar jika karyawan tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini menimbulkan tekanan yang sangat besar bagi karyawan di bidang *marketing* sehingga banyak dari mereka yang tidak tahan dan memutuskan berhenti bekerja akibat tekanan pekerjaan yang mereka terima. Peneliti melakukan pra-*survey* terhadap 50 orang karyawan PT. *Bestprofit Future Medan* untuk menggali permasalahan pada stres kerja karyawan.

Peneliti melakukan survey yang menunjukkan bahwa diketahui bahwa dari 50 responden terdapat 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat tertekan selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan. Lalu terdapat 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan. Selanjutnya, terdapat 26 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bahkan dengan konsumen. Terakhir, terdapat 24 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat sulit karir karyawan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini. Berdasarkan hasil pra-*survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada *turnover intention* karyawan di PT. *Bestprofit Future Medan* yang diidentifikasi dengan karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sehingga karyawan merasa sangat tertekan di

perusahaan. *Turn over* dapat terjadi karena kurang adanya *work engaged* terhadap karyawan. Maka, *work engagement* sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi maupun dedikasi dalam bekerja (Kahtani & M, 2022). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dapat memberikan kontribusi, memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja dan menurunkan intensi keluar kerja (Owen & Melani, 2022). Dengan kondisi karyawan yang mempunyai *work engagement* dan kepuasan kerja tinggi dapat memberikan dampak positif pada produktivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*, sehingga produktifitas dari kinerja karyawan perusahaan dapat terjaga. Dengan memiliki kualitas produktifitas yang baik dapat mendukung kinerja karyawan dan tujuan dari perusahaan dapat terlaksana. Selain kepuasan kerja, efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Hasil penelitian Nugroho dan Savira (2019) menunjukkan, efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebesar 0,480 dengan kriteria cukup kuat. Hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti suasana ketika penelitian, maupun karakteristik populasi dalam menjawab atau merespon kuesioner. Selain itu, terdapat faktor lain yang juga yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sementara itu, ada ungkapan yang menunjukkan bahwa *work engagement* sebagai interaksi dua kelompok sumber, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi, yang mendorong karyawan untuk fokus dan konsentrasi dalam pekerjaannya (Mulyati et al., 2019). Kemudian Ariza-montes, et al (2019) mendapatkan hasil bahwa *work engagement* memiliki nilai diatas rata-rata dalam hal kepentingan namun rendah dalam nilai bekerja. Hasil temuan Schaufeli & Bakker (2014) dalam bukunya dijelaskan bahwa individu yang tidak memiliki *work engagement* cenderung tidak bisa bekerja dengan optimal, merasa kurang bersemangat, kurang menantang, dan tidak memaknai pekerjaannya.

Tabel 1.2

Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Efikasi Diri

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun 2023
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ditentukan perusahaan	100%	90%
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas kerja perusahaan	100%	88%
3	Mampu berkolaborasi secara efektif dalam pekerjaan	100%	85%
4	Berkontribusi dengan baik kepada tim	100%	85%
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang kuat	100%	90%
6	Rata-rata efikasi diri pada karyawan	100%	87,6%

Sumber: PT. Bestprofit Futures (2024)

Tabel 1.2 diatas atas diketahui bahwa dari 50 responden menunjukkan bahwa efikasi diri berfluktuasi tahun 2023 Sesuai dengan data di atas kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures belum dapat dikatakan optimal karena target kinerja karyawan belum mencapai 100%.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survey Untuk Variabel *Work Engagement*

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini	25	50%	25	50%
2	Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari Perusahaan	26	52%	24	48%
3	Karyawan jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain	27	54%	23	46%
4	Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini	25	50%	25	50%

Sumber: Oleh Peneliti (2024)

Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa 50 responden terdapat 25 orang karyawan yang setuju sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini. Lalu terdapat 26 orang karyawan yang setuju merasa jadi beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan. Selanjutnya, terdapat 27 orang karyawan yang setuju sangat jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain. Terakhir, terdapat 25 orang karyawan yang setuju sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman daripada pekerjaan saat ini.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Santoso, I.G.A Manuati Dewi (2019) bahwa Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja,

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratomo, R. (2022) dengan judul Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel, yang menyatakan menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka, peneliti melakukan *pra-survey* terhadap 50 karyawan PT. *Bestprofit Future* Medan untuk menggali permasalahan pada kepuasan kerja, efikasi diri, dan *work engagement*. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kepuasan kerja, efikasi diri, terhadap *work engagement* karyawan PT. *Bestprofit Future* Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan PT *Best Profit Future* Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best profit future* Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh efikasi Diri terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best profit future* Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh penggunaan kepuasan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best profit future* Medan?

1.3 Tujuan

Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

work engagement pada karyawan PT *Best profit future* Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best profit future* Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan kepuasan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best profit Future* Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif dan berguna ke depannya, ada pun manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis
 Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis maupun bagi pembaca serta dapat juga memberi gambaran bagi peneliti dimasa yang akan datang. Dan sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapatkan diperkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan.
2. Bagi Universistas
 Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis. Selain itu bisa menjadi referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang sama.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini akan menjadi refrensi dalam mengambil keputusan berhubungan dengan PT Best Profit Future Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Luthans (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Robbins dan Judge, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan persepsi kepuasan karyawan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan sifat pekerjaan yang dilakukan.

Robbins (2014: 91) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Handoko (2016: 193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, pegawai terdorong bekerja untuk memuaskan kebutuhannya. Hasil kerja yang diimbangi dengan imbalan yang sesuai akan menumbuhkan rasa puas pegawai dengan pekerjaan. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Jika imbalan tidak sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja, maka pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaan. Bila ketidakpuasan terjadi berlarut-larut, maka akan menimbulkan frustrasi, sedih, kekecewaan, dan produktivitas kerja menurun (Roziqin, 2015: 72). Berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja karyawan di PT *Best profit* Medan.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2017) menyebutkan beberapa hal yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal ini, dimana

- pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji
Merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa diandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain didalam organisasi.
 3. Promosi
Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai untuk mendorong kemajuan karyawan.
 4. Pengawasan (Supervisi)
Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan merupakan sumber penting dalam kepuasan kerja.
 5. Kondisi Kerja
Merupakan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.3 Definisi Efikasi Diri

Menurut Alwisol dalam Cahyadi (2021: 5) Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki individu melainkan lebih kepada psikologis atau keyakinan individu. Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Widiyanti & Marheni (2014: 72) efikasi diri penting dimiliki oleh kalangan remaja agar mampu terus menghadapi segala perubahan yang terjadi. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Schunk (dalam Purnomo, dkk, 2018:182) efikasi diri merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang

baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Lukmayanti (2015:15) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura dalam Mahmudi dan Suroso (2014:187) karakter individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi adalah ketika individu tersebut yakin bahwa mereka mampu menangani sebuah situasi yang mereka hadapi secara efektif, tekun dalam menyelesaikan tugas, percaya diri, memandang kesulitan sebagai tantangan, berkomitmen kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya, meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapinya, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi ancaman dengan keyakinan.

2.1.4 Indikator Efikasi Diri

Lukmayanti (2015:15), menyatakan efikasi diri memiliki tiga indikator yang terdiri dari :

1. *Level magnitude* (tingkatan)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat atau tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, jika individu tersebut dihadapkan dengan tugas tugas yang di golongkan atau di susun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka akan mungkin terjadi efikasi diri individu tersebut akan terbatas pada tugas tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang di butuhkan pada masing-masing tingkatan. Aspek ini memiliki implikasi terhadap tingkat pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan enghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2. *Streght* (kekuatan)

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Maka kemantaban ini yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

Dimensi ini terkait dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan.

3. *Generality* (umum)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.1.5 Definisi *Work Engagement*

Menurut Bakker & Leiter (2015) *Work engagement* adalah sebuah konsep yang dimiliki oleh individu untuk memiliki dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan antusias dan memperhatikan pekerjaan yang sedang dilakukan. Aziz & Rahardjo (2014) mendefinisikan *Work engagement* adalah sebuah konsep dimana karyawan memiliki komitmen dan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya, merupakan upaya karyawan untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Work engagement merupakan sebuah konsep pemikiran dimana karyawan yang memiliki rasa *engagement* dalam kata lain yakni merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut Robinson (2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya.

Work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Fitri rezeki, 2023). Menurut Bakker, Arnold B & Leiter (2020) *Work engagement* sebagai karakteristik suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras, dan memiliki inisiatif.

2.1.6 Indikator *Work Engagement*

Menurut Bakker, Arnold B & Leiter (2020), terdapat tiga aspek dalam *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. Semangat

Semangat merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan

untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

2. Dedikasi

Dedikasi merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Agus Santoso, I.G.A Manuati Dewi (2019)	Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar	Efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengumpulan data melalui kuesioner terdiri atas pernyataan responden berdasarkan masing-masing variabel, yaitu: variabel efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1.
2	Pratomo, R. (2022)	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel.	Efikasi diri, kinerja karyawan, intervening	smartPLS 3.3 dan Analisis Regresi Linear berganda.	Hasil penelitian berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan smartPLS 3.3 ditemukan bahwa adanya pengaruh pada setiap variabel. Dimana pengaruh positif tersebut terlihat pada efikasi diri yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi
3	Nabila E. Wahyuni (2021)	Hubungan Antara Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) dengan Kepuasan Hidup (<i>Life Satisfaction</i>) Mahasiswa.	Efikasi diri, Kepuasan hidup	Korelasional dan Regresi sederhana	Penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan hidup mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel efikasi diri dengan kepuasan hidup yang dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh $r = 0,398$ dengan nilai signifikansi 0,05
4	wan Sukoco, Dian Nur Fu'adah, Zaenal Muttaqin (2020)	Work engagement pada karyawan PT X di bandung	Work engagement, Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian dari Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data hasil

					kuesioner ditabulasi.
5	Phiera, R. S., & Budiono, B. (2023)	Peran <i>work engagement</i> sebagai <i>variabel intervening</i> pada pengaruh <i>psychological well being dan work environment</i> terhadap <i>employee performance</i> pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Kantor Surabaya.	Work engagement, work environment, employee performance	Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada <i>psychological well-being</i> terhadap <i>work engagement</i> . Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada <i>work environment</i> terhadap <i>work engagement</i> .

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Luthans (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Widyantoro (dalam Syah, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi yang menyenangkan atau positif yang terbentuk dari penilaian terhadap pekerjaan tertentu atau pengalaman kerja tertentu atau seluruh karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mana seorang pekerja mendapatkan ganjaran, pencapaian, dan kepuasan atau ketidakpuasan.

Handoko (2016: 193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agus Santoso, I.G.A Manuati Dewi, 2019) **bahwa Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar.**

2.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Work Engagement*

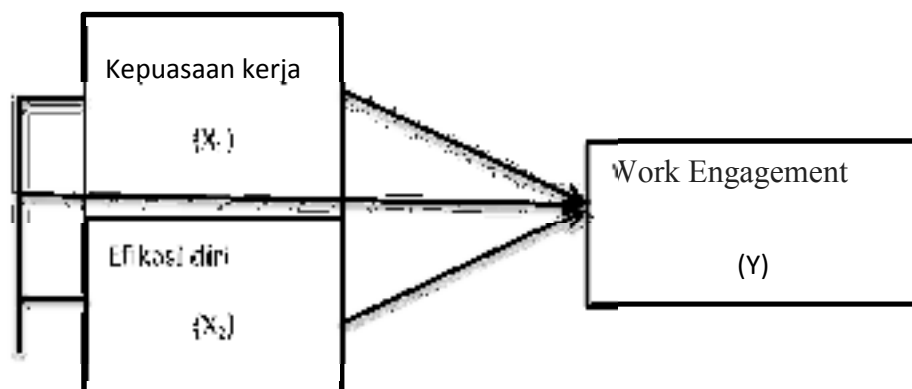
Menurut Purnomo dkk. (2018) efikasi diri merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu. Astuti dan Pratama (2020) perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik. Efikasi diri berperan menentukan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap berbagai saran, tugas dan tantangan. Adanya keyakinan ini individu mampu menilai apakah dirinya memiliki kemampuan untuk menghasilkan yang diinginkan atau tidak. Tingginya efikasi diri dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai tujuan. Hal ini dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Apabila individu memiliki efikasi diri yang kuat maka dapat membantu

dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta menambah motivasi diri untuk lebih berperan lebih aktif dalam bekerja. Efikasi diri yang positif akan memberikan pengaruh terhadap *Work engagement* pada karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratomo, R., 2022) dengan judul Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap *Work Engagement*

Menurut Bakker & Leiter (2015) *Work engagement* adalah sebuah konsep yang dimiliki oleh individu untuk memiliki dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan antusias dan memperhatikan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Phiera, R. S., & Budiono, B, 2023) Kepuasan kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan efikasi diri berpengaruh negative terhadap *work engagement*.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir dengan variabel kepuasan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) terhadap variabel *work engagement* (Y).



2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut adalah uraian hipotesis yang penulis dapat kemukakan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *work engagement* di PT *Best profit future* Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap *work engagement* di *Best profit future* Medan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan efikasi diri secara bersamaan terhadap *work engagement* di PT *Best profit future* Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan penulis di PT *Best Profit Future* Medan dan waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan Selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sample

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kota Medan yang bekerja di PT *Best Profit Future* Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT *Best Profit Future* Medan. Yang berjumlah 50 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah karyawan PT *Best Profit Future* Medan sebanyak 50 orang. Maka sampel penelitian ini sebanyak 50 responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sample

Teknik Pengambilan Sample menurut Sugiyono, (2016) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang dapat digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan *Non-probability Sampling* dengan *metode purposive sampling* dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan PT *Best Profit Future* Medan. Data primer dalam hal ini adalah identitas karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari buku, beberapa jurnal maupun artikel yang telah diambil dari internet untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *Google Form*.

3.5.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses mendapatkan data secara langsung dengan atau tanpa alat untuk mengamati, mencatat, dan memperhatikan sesuatu dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai objek atau fenomena tertentu. Dengan penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT *Best Profit Future* Medan.

3.5.2 Kusioner (Angket)

Kusioner atau angket adalah instrument yang berisi daftar pernyataan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada respoden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pernyataan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *work engagement* pada karyawan PT *Best Profit Future* Medan.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

3.6.1 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti pada kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa bai pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan (Supervisi) 5. Kondisi kerja 	Likert
Efikasi diri	Efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Level(tingkatan) 2. Strength(Kekuatan) 3. Generality (umum) 	Likert
Work engagement	<i>Work engagement</i> atau keterikatan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, mereka merasa terdorong untuk mencapai tujuan yang menantang, ingin sukses, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan organisasi yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Semangat (Vigor) 2.Dedikasi (Dedication) 	Likert

3.6.2 Skala Pengukuran variabel

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan Skala likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono

3.7 Uji Penelitian

(2018)

Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuisioner, dan hasil dari kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, dengan kriteria nilai signifikan $> 0,05$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika memiliki *Cronbach alpha* diatas 0,6.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $siq > 0,05$.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas karena jika variabel ini tidak orthogonal (variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser* $\leq 0,1$ maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.9.2 Analisis Data

Metode analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) terhadap *work engagement* (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = *Work engagement*

A = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Efikasi diri

ϵ = Error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Efikasi diri (X_2) terhadap *Work engagement*(Y):

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X_1)

- 1) $H_0: b_1 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X_1) terhadap *work engagement* (Y)
- 2) $H_1: b_1 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri (X_1) terhadap *work engagement* (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Y)

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Y).

2. Efikasi diri (X_2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *efikasi diri* (X_2) terhadap *work engagement* (Y).
- 2) $H_1 : b_2 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *efikasi diri* (X_2) terhadap *work engagement* (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya efikasi diri (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya efikasi diri (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Y).

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Rumusan Hipotesis

H_0 : $b_1, b_2 = 0$ kepuasan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (Y)

H_1 : $b_1, b_2 \neq 0$ kepuasan kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (Y)

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaiknya, Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS.