

Hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo

Relationship between Self-Efficacy and Optimism with Engagement on The Employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Branch of Solo

Vicka Pratiwi Putri, Aditya Nanda Priyatama, Nugraha Arif Karyanta

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Keterikatan karyawan merupakan faktor yang memainkan peran penting dalam upaya peningkatan daya saing perusahaan. Karyawan yang terikat akan secara mendalam peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik (efikasi diri) akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Harapan karyawan yang positif terhadap hasil dari apa yang telah ia kerjakan (optimisme) juga menyebabkan peningkatan keterikatan karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki efikasi diri dan optimisme yang tinggi agar dapat mendorong karyawan untuk lebih terikat terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo, untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo dan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan tetap, bekerja selama minimal 2 tahun dan berusia 25-44 tahun. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen pengumpulan data antara lain skala keterikatan karyawan yang diadaptasi dari UWES dengan jumlah aitem valid sebanyak 17 aitem dan reliabilitas 0,953, skala efikasi diri yang dibuat oleh peneliti dengan jumlah aitem valid sebanyak 37 aitem dan reliabilitas 0,920 dan skala optimisme yang diadaptasi dari skala yang dibuat oleh Seligman dengan jumlah aitem valid sebanyak 18 aitem dan reliabilitas 0,779.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F hitung $29,177 > F$ tabel $3,195$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$) dan R sebesar $0,744$. Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan karyawan. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar $0,554$ artinya efikasi diri dan optimisme memberi sumbangan efektif (SE) sebesar $55,4\%$ terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan sumbangan masing-masing $35,84\%$ untuk variabel efikasi diri dan $19,56\%$ untuk optimisme. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan optimisme memiliki sumbangan pengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, efikasi diri, optimisme

PENDAHULUAN

Era globalisasi berdampak pada munculnya banyak perusahaan baru. Peningkatan jumlah perusahaan secara otomatis meningkatkan pula persaingan di dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan harus dapat meningkatkan

daya saingnya agar dapat bertahan hidup. Salah satu faktor yang berperan penting bagi perusahaan adalah karyawan karena manusia berada pada posisi terdepan yang menentukan tercapainya rencana-rencana perusahaan (Terry dan Rue, 2005). Pengembangan karyawan akan

meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan (Hameed dan Waheed, 2011).

Selain meningkatkan efektivitasnya, perusahaan juga melakukan usaha dengan menekan tingkat *turn over*. *Turn over* menjadi pilihan karyawan apabila karyawan merasa tidak cocok dengan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang keluar dari tempat kerjanya berharap untuk memperbaiki keadaan dengan mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik. Akan tetapi, bagi perusahaan *turn over* yang tinggi adalah suatu hal yang akan menimbulkan dampak negatif yaitu tidak efisiennya kinerja perusahaan (Tariq, Ramzan dan Riaz, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, untuk dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan menekan tingkat *turn over*, perlu adanya keterikatan para karyawan baik secara kognitif maupun emosional. Keterikatan karyawan adalah salah satu alat yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Sebagaimana diungkapkan Vance (2006) bahwa karyawan dengan tipe terikat di dalam pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasinya akan memberikan keuntungan kompetitif yang sangat penting bagi perusahaan, termasuk di dalamnya adalah produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat *turnover* karyawan yang lebih rendah. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua karyawan perusahaan merupakan karyawan dengan tipe terikat.

Hasil penelitian Gallup (2006) menunjukkan bahwa terdapat tiga tipe karyawan dalam

perusahaan, yaitu terikat, tidak terikat dan secara aktif tidak terikat. Karyawan dengan tipe terikat adalah karyawan yang bekerja dengan keinginan besar (hasrat) dan merasakan hubungan (koneksi) yang sangat besar dengan perusahaannya. Karyawan dengan tipe tidak terikat adalah karyawan yang bekerja tetapi tidak dengan energi dan keinginan yang besar terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan tipe secara aktif tidak terikat adalah karyawan yang bukan hanya tidak bahagia dalam pekerjaannya, tetapi juga sibuk untuk mengekspresikan ketidakbahagiaannya (Gallup, 2006).

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keterikatan karyawan. Beberapa di antaranya adalah penelitian Dale Carnegie (2012) dan penelitian Gallup (2006) yang mengambil sampel karyawan US. Kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa jumlah presentase karyawan terbanyak pada kategori keterikatan sedang atau oleh Gallup disebut *not-engaged* dan oleh Dale Carnegie disebut *partially engaged*. Selain itu, penelitian Gallup (2001) dalam Rayton, Dodge dan Analeze (2012) terhadap karyawan UK, ditemukan bahwa presentase terbanyak adalah karyawan kategori keterikatan sedang. Hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan yang harus segera dipecahkan, seharusnya perusahaan memiliki karyawan dengan tipe terikat sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk berkompetisi dengan pesaingnya.

Pada tahun 2006, Gibbons menjelaskan keterikatan karyawan sebagai hubungan

emosional dan intelektual yang tinggi sehingga menimbulkan perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan, organisasi, manajer, atau rekan kerja dan mempengaruhi karyawan untuk menerapkan upaya tambahan pada pekerjaannya. Banyak sekali keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan apabila memiliki karyawan dengan tipe terikat. Akan tetapi, menciptakan keterikatan karyawan bukan suatu perkara yang mudah. Menurut Vance pada tahun 2006, keterikatan karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pengembangan keterampilan.

Menurut Bandura (1977), efikasi diri adalah suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan perilaku yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu hasil dengan sukses. Karyawan baru dengan efikasi diri yang lebih besar akan cenderung lebih merasa aman dan secara psikologis bersedia untuk mengikat diri mereka di dalam peran barunya (Saks dan Gruman, 2011).

Penelitian tentang hubungan efikasi diri dengan keterikatan karyawan sudah banyak dilakukan dan ditemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan. Selain efikasi diri, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah optimisme. Optimisme adalah ekspektasi terhadap hasil yang baik (Carver dan Scheier, 2002).

Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) yang

memeriksa peran tiga *personal resources* yaitu *self-efficacy*, *organizational-based self-esteem* dan *optimism* di dalam memprediksikan keterikatan karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang terikat memiliki efikasi diri yang tinggi. Mereka yakin bahwa mereka akan dapat memenuhi tuntutan-tuntutan dihadapan mereka yang berkenaan dengan konteks peran kerjanya. Selain itu, karyawan yang terikat percaya bahwa secara umum mereka akan memperoleh pengalaman dengan hasil yang baik di dalam hidupnya (optimis), dan mereka yakin bahwa dapat memuaskan kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam peran di organisasinya (*organizational-based self-esteem*).

Sweetman dan Luthans (2010) menyatakan bahwa karakteristik yang terdapat dalam *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Salah satunya adalah optimisme yang memainkan peranan dalam mempengaruhi proses pendekatan dengan tugas-tugas pekerjaan karyawan.

Berdasarkan survei prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo telah mengalami peningkatan *turnover* karyawan sebanyak 7% pada tahun 2013. Hal tersebut menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil kuisioner, didapatkan hasil bahwa 63,33% yaitu sebanyak 19 karyawan termasuk dalam kategori keterikatan sedang dan 36,67% yaitu sebanyak 11 karyawan

memiliki tingkat keterikatan tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yaitu, apakah ada hubungan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo, apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo, dan apakah ada hubungan antara optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo.

DASAR TEORI

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan adalah pemanfaatan diri anggota organisasi dalam peran kerja mereka. Ketika seseorang terikat, mereka bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama menampilkan peran kerjanya (Kahn, 1990). Keterikatan karyawan tidak hanya sekedar bekerja keras. Akan tetapi, mengikat diri karyawan yang sebenarnya ke dalam pekerjaan. Karyawan yang terikat secara mendalam peduli tentang apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik yang dapat dilakukan (Kahn, 2010).

Fleck dan Inceoglu (2010) menjelaskan bahwa ketika seseorang berada dalam keadaan terikat, mereka menginvestasikan hal yang lebih dari diri mereka di dalam peran kerjanya dan mereka melaksanakan pekerjaan dengan

energi dan antusiasme. Kebalikannya, ketika seseorang tidak terikat, mereka hanya menampilkan secara fisik dalam pekerjaannya. Mereka tidak menyebarkan emosi, energi dan *passion* di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Schaufeli, Salanova, Roma dan Bakker (2002) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan digambarkan secara positif, dengan karakteristik *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian). Appalayya Meesala (2011) menyatakan bahwa keterikatan karyawan mirip dengan *flow* yang oleh Csikszentmihalyi (1990) diartikan sebagai keadaan mental saat beroperasi dalam suatu aktivitas yang membuat individu benar-benar terbenam ke dalam perasaan berenergi yang terfokus, keterikatan yang penuh dan kesuksesan dalam proses aktivitas tersebut.

Perusahaan Nokia Siemens Networks (2008) dalam Robertson dan Markwick (2009) mendeskripsikan keterikatan karyawan sebagai kelekatan emosional terhadap perusahaan, kebanggaan dan keinginan menjadi penyokong bagi perusahaan, pemahaman rasional terhadap strategi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan karyawan sudah cocok, termotivasi dan berkeinginan untuk menginvestasikan usaha gigih demi mencapai sesuatu yang lebih.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu keterikatan karyawan secara fisik, kognitif dan emosi terhadap peran

kerjanya dalam perusahaan, bukan hanya sekedar bekerja keras tetapi juga memiliki kepedulian dan komitmen serta sudah menginternalisasikan tujuan dan aspirasi perusahaan ke dalam dirinya, yang dapat mengarahkan karyawan pada sikap positif dan usaha yang lebih untuk perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan energi, *passion*, antusiasme dan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

Aspek-aspek keterikatan karyawan menurut Schaufelli, Salanova, Roma dan Bakker (2002) adalah *vigor* (curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja), *dedication* (perasaan terikat yang sangat kuat dalam pekerjaan) dan *absorption* (konsentrasi penuh dan keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan).

Bakker (2010) menganalisis hasil penelitian yang dilakukannya dengan Demerouti pada tahun 2007 mengenai berbagai pendorong keterikatan karyawan, sebagai berikut: *active job*; *job resources* seperti otonomi, dukungan sosial, kesempatan untuk belajar dan tumbuh, serta umpan balik terhadap kinerja; dan *personal resources* seperti optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harga diri.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengerahkan akal pikiran guna memperoleh suatu hasil khusus (Luthans dan Youssef, 2004). Menurut Maddux (2002), sebagai suatu keyakinan, efikasi diri dinyatakan menjadi

penentu yang paling penting didalam pemilihan perilaku untuk mengikat dirinya dan seberapa gigih usaha seseorang menghadapi rintangan dan tantangan. Sedangkan Liam, Page dan Donohue (2004) menjelaskan efikasi diri secara sederhana sebagai suatu keterbukaan terhadap tantangan dan keinginan untuk mengeluarkan usaha di dalam mengejar kesuksesan.

Menurut Bandura (1994), efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memperoleh hasil yang ditargetkan. Keyakinan terhadap kemampuannya di dalam menyelesaikan tugas memberikan dasar motivasi, kesejahteraan dan prestasi pribadi bagi diri seseorang (Hefferon dan Boniwell, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa level motivasi, keadaan afeksi dan tindakan seseorang lebih didasarkan pada apa yang diyakininya daripada apa yang secara objektif benar.

Efikasi diri dinyatakan oleh Luthans (2011) sebagai keyakinan yang meliputi persepsi terhadap kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dengan tugas spesifik, serta kekompleksan dari suatu tugas. Selanjutnya dijelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berpikir tentang keberhasilan dan menambah keuntungan serta hasil yang positif. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah akan berpikir tentang kegagalan dan menyebabkan munculnya pikiran terhadap hasil yang negatif.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan

mengkoordinasikan dan menyusun keterampilan serta kemampuan di dalam mengerahkan motivasi, akal pikiran dan rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan.

Aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (1977) adalah *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas cakupan perilaku) dan *strength* (kekuatan keyakinan).

3. Optimisme

Pada tahun 2002, Myers menyatakan bahwa optimisme adalah kecenderungan pendekatan positif dalam hidup. Optimisme memiliki dampak penting bagi kesehatan baik fisik maupun psikologis (Carver dan Scheier, 2009). Menurut kamus bahasa Indonesia, definisi optimisme adalah sikap atau pandangan hidup yang memandang segala hal baik dan mengharapkan hasil yang baik pula. Menurut Reivich dan Gillham (2003), individu yang memiliki optimisme akan cenderung mengalami lebih sedikit gejala depresi dan gejala fisik, serta lebih banyak penggunaan strategi *coping* yang efektif daripada individu yang tidak memiliki optimisme (pesimis).

Seligman (1990) menjelaskan optimisme dan pesimisme yang dikaitkan dengan kecenderungan individu di dalam memikirkan penyebab dari peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya. Individu yang optimis akan cenderung menghubungkan masalah yang dialaminya sebagai sesuatu yang bersifat sementara, spesifik dan eksternal. Sedangkan individu yang pesimis akan cenderung

menghubungkan masalah yang dialaminya sebagai sesuatu yang permanen, menyeluruh dan internal. Oleh karena itu, optimisme dikaitkan dengan tingkat yang lebih tinggi pada motivasi, prestasi dan kesejahteraan fisik, serta tingkat yang lebih rendah pada gejala depresi (Reivich dan Gillham, 2003).

Srivastava dan Angelo (2009) menjelaskan optimisme sebagai kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang baik. Carver dan Scheier (2002) menambahkan bahwa optimisme adalah kualitas kepribadian dasar yang mempengaruhi bagaimana seseorang berorientasi terhadap peristiwa di dalam hidupnya, menghadapi permasalahan dan tindakan mereka untuk terikat di dalam penyelesaian masalah tersebut.

Menurut Avey, Wernsing dan Luthans (2008), optimisme berbeda dengan efikasi diri yang meyakini bahwa hasil positif akan terjadi karena didasarkan pada kemampuan personalnya yang akan membimbing pada kesuksesan dalam menghadapi perubahan. Individu yang memiliki optimisme akan mengharapkan hasil yang positif tanpa memperdulikan kemampuan personal, tetapi cenderung untuk mempertahankan harapan positif mengenai apa yang akan terjadi pada dirinya secara personal sepanjang proses perubahan. Menurut Carver dan Scheier (2002), individu yang memiliki optimisme cenderung untuk percaya diri dan gigih.

Berdasarkan beberapa pengertian ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa optimisme adalah kecenderungan individu untuk

mengharapkan hasil yang baik, yang membuat individu mengatribusikan masalah dan hambatan yang muncul di dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bersifat tidak stabil, eksternal dan penyebabnya spesifik sehingga individu tetap terus melanjutkan usahanya untuk mencapai tujuan.

Aspek-aspek optimisme menurut Seligman (1990) adalah *permanence* (menetap), *pervasiveness* (menyebarkan) dan *personalization* (internal dan eksternal).

METODE PENELITIAN

Variabel kriterium dalam penelitian ini adalah keterikatan karyawan. Sedangkan variabel prediktornya adalah efikasi diri dan optimisme.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo, sejumlah 181 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 50 karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo yang memiliki beberapa karakteristik yaitu, pegawai tetap, masa kerja minimal dua tahun dan usia antara 25-44 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila peneliti memiliki pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya (Riduwan, 2009).

Penelitian dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo pada tanggal 6 Mei 2014 sampai dengan 14 Mei 2014.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi model modifikasi likert, sebagai berikut:

1. Skala Keterikatan Karyawan

Skala keterikatan karyawan pada penelitian ini menggunakan adaptasi *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dirumuskan oleh Schaufeli, dkk (2002) yang terdiri dari *vigor, dedication* dan *absorption*.

2. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang digunakan pada penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti dengan menggunakan aspek-aspek yang dirumuskan oleh Bandura (1977), yaitu: *magnitude, generality* dan *strenght*.

3. Skala Optimisme

Skala optimisme yang digunakan pada penelitian ini adalah adaptasi alat ukur optimisme yang disusun oleh Seligman (1990) dengan menggunakan aspek-aspek yang dirumuskannya, yaitu: *permanent, pervassiveness* dan *personalization*.

Uji validitas isi dilakukan dengan telaah butir pernyataan berdasarkan *professional judgement* yaitu dosen pembimbing. Selanjutnya akan dilakukan uji daya beda aitem dengan menggunakan *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2009). Sedangkan uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesis satu dan teknik

analisis korelasi parsial untuk pengujian hipotesis dua dan tiga.

HASIL- HASIL

Hasil uji daya beda aitem skala keterikatan karyawan menunjukkan bahwa seluruh aitem valid sejumlah 17 aitem dengan indeks daya beda berkisar antara 0,597 sampai 0,888; skala efikasi diri sejumlah 37 aitem valid dengan indeks daya beda berkisar antara 0,285 sampai 0,776; dan skala optimisme sejumlah 18 aitem valid dengan indeks daya beda berkisar antara 0,287 sampai 0,581. Sedangkan hasil uji reliabilitas skala keterikatan karyawan menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,953; skala efikasi diri sebesar 0,920; dan skala optimisme sebesar 0,779.

Hasil uji asumsi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan teknik analisis regresi berganda, sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi keterikatan karyawan sebesar $0,609 > 0,05$; efikasi diri sebesar $0,174 > 0,05$; dan optimisme sebesar $0,083 > 0,05$. Signifikansi ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,05; jadi data variabel penelitian telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*. Dua variabel dikatakan linear jika signifikansinya (*linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan karyawan dengan efikasi diri menghasilkan nilai signifikansi (*linearity*) sebesar 0,000; dan hubungan antara keterikatan karyawan dengan optimisme menghasilkan nilai signifikansi (*linearity*) sebesar 0,000. Kedua nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel keterikatan karyawan dengan efikasi diri terdapat hubungan yang linear dan antara variabel keterikatan karyawan dengan optimisme juga terdapat hubungan yang linear.

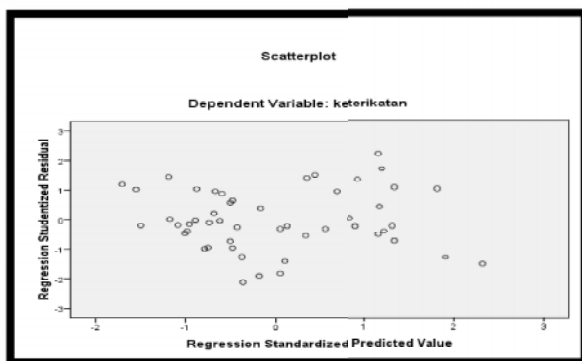
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Apabila nilai $VIF < 10$, maka variabel tersebut tidak terjadi persoalan multikolinieritas atau dengan kata lain tidak ada multikolinieritas. nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel prediktor, yaitu variabel efikasi diri dan variabel optimisme adalah sebesar 1,480. Dengan demikian, nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel prediktor tidak ada multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik-titik pada pola *scatterplots*.



Gambar 1

Scatterplots sebagai Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada pada *scatterplots* tidak membentuk pola yang jelas dalam persebarannya. Selain itu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai DW. Jika DW terletak antara dU dan 4-Du berarti tidak ada autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,887. Sedangkan data tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) sebesar 50, serta k sebesar 2 diperoleh dL sebesar 1,4625 dan dU sebesar 1,6283 dan nilai (4-dU) sebesar 2,3717. Dengan demikian, nilai DW terletak di antara dU dan (4-dU), sehingga disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Setelah dilakukan uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dengan teknik analisis regresi ganda.

1. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 29,177 dan F_{tabel} sebesar 3,195, maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan karyawan.

Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,744, maka dapat dikatakan terjadi hubungan yang kuat antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 yang berarti sumbangan pengaruh efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan karyawan sebesar 55,4%. Sedangkan 44,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain di luar penelitian.

2. Uji Korelasi Parsial

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara efikasi diri dengan keterikatan karyawan diketahui bahwa nilai korelasi 0,535, yang berarti ada hubungan yang sedang antara efikasi diri dengan keterikatan karyawan. Sedangkan hasil uji korelasi parsial antara optimisme dengan keterikatan karyawan menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,366, yang berarti ada hubungan yang rendah antara optimisme dengan

keterikatan karyawan. Arah hubungan kedua variabel pada kedua uji korelasi tersebut adalah positif karena nilai r positif, yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan; dan nilai r positif, yang berarti bahwa semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan.

Sumbangan efektif efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan karyawan sebesar 55,4%, terdiri dari 35,84% sumbangan efektif efikasi diri dengan keterikatan karyawan dan 19,56% sumbangan efektif optimisme dengan keterikatan karyawan.

Hasil kategorisasi variabel keterikatan karyawan, efikasi diri dan optimisme menunjukkan bahwa secara umum responden berada pada kategori keterikatan karyawan, efikasi diri dan optimisme yang sedang yaitu sebanyak 42% responden, 58% responden dan 38% responden.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara Efikasi diri dengan Keterikatan Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar $4,34 > t_{tabel}$ sebesar 2,012 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < p$ sebesar 0,05, yang berarti bahwa hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan karyawan adalah signifikan. Sedangkan arah hubungan kedua variabel ini adalah positif karena nilai r positif, yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung salah satu

pernyataan yang diungkapkan oleh Chaudary, Rangnekar dan Barua (2012) bahwa efikasi diri dalam *setting* pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan karyawan.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak akan mengalami disonansi emosi yang dapat menurunkan keterikatan karyawan meskipun dihadapkan pada *emotional job demands* (Heuven, Bakker, Schaufeli dan Huisman, 2006). Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih keras dan menghadapi tantangan dengan kegigihannya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, yang akan cepat menyerah dengan keadaan yang sulit (Bandura, 1997). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mengarahkan karyawan pada tingkat keterikatan yang tinggi terhadap perusahaannya, baik secara fisik, kognitif maupun emosional.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara Optimisme dengan Keterikatan Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,152 > t_{tabel}$ sebesar 2,012 dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < p$ sebesar 0,05, yang berarti bahwa hubungan antara optimisme dengan keterikatan karyawan adalah signifikan. Sedangkan arah hubungan kedua variabel ini adalah positif karena nilai r positif, yang berarti bahwa semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung salah satu pernyataan yang diungkapkan oleh Bakker dan Leiter (2010) yang menjelaskan penelitian dari

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) bahwa optimisme merupakan salah satu prediktor dari keterikatan karyawan.

Optimisme akan membimbing karyawan kepada perasaan memiliki pekerjaannya dan perasaan menuju keberhasilan sesuai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong munculnya keterikatan karyawan (Harter, Schmidt dan Hayes, 2000; Wellins, Bernthal dan Phelps, 2008). Perasaan memiliki terhadap pekerjaan membuat karyawan lebih lekat dengan pekerjaannya, sehingga di dalam menghadapi suatu permasalahan, karyawan akan memiliki energi yang lebih banyak untuk berusaha. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki optimisme tinggi akan cenderung membingkai pikirannya dengan pola pikir positif, sehingga membuatnya terhindar dari stres yang dapat mengganggu kesehatan mental (Khalatbari, 2012). Menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004), kesehatan mental atau biasa disebut sebagai kesehatan psikis merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong munculnya keterikatan karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki optimisme tinggi akan lebih terikat dengan perusahaannya, baik secara fisik, kognitif dan emosional.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $29,177 > F_{tabel}$ sebesar 3,195 dan $p-value$ sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Bakker dan Demerouti (2008) yang menemukan bahwa keterikatan karyawan dapat dibangun dengan meningkatkan *job resources* dan *personal resources* (antara lain: efikasi diri, optimisme). Selain itu, karyawan dengan *psychological capital* (antara lain: efikasi diri dan optimisme) yang tinggi akan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif yang pada akhirnya berhubungan dengan keterikatan karyawan (Avey, Wernsing dan Luthans, 2008).

Kemudian, pada hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Efikasi Diri dan Optimisme mempunyai hubungan positif dengan Keterikatan Karyawan sebesar 55,4% atau dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri dan Optimisme bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap Keterikatan Karyawan sebesar 55,4%. Sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti, antara lain: kepemimpinan, sistem dan strategi perusahaan (Wellins, dkk, 2008), *job resources* dan *job demands* (Segers, Prins dan Brouwers, 2010). Sedangkan sumbangan relatif Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan adalah 64,69% dan sumbangan relatif Optimisme terhadap Keterikatan Karyawan adalah 35,31%. Sumbangan efektif Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan adalah 35,84% dan sumbangan efektif Optimisme terhadap Keterikatan Karyawan adalah 19,56%.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala efikasi diri yang sedang terhadap Keterikatan Karyawan diketahui bahwa 42% subjek penelitian memiliki tingkat keterikatan karyawan yang sedang, 38% memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, 18% memiliki tingkat keterikatan yang sangat tinggi dan sisanya sebesar 2% memiliki tingkat keterikatan rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo memiliki tingkat keterikatan yang sedang terhadap perusahaannya. Keterikatan yang terdapat di dalam diri karyawan terhadap perusahaannya akan mengarahkan karyawan untuk tidak hanya bekerja keras, akan tetapi benar-benar mengikat diri karyawan yang sebenarnya ke dalam pekerjaan dan secara mendalam peduli tentang apa yang dilakukannya serta berkomitmen untuk melakukan yang terbaik yang dapat dilakukan (Kahn, 2010).

Karyawan yang terikat akan memiliki kewaspadaan terhadap situasi bisnis dan bekerja bersama rekan-rekannya untuk meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Robinson, Perryman dan Hayday, 2004).

Berdasarkan hasil kategorisasi skala Efikasi Diri diketahui bahwa 58% subjek penelitian memiliki tingkat efikasi diri yang sedang, 30% memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 10% memiliki tingkat efikasi diri yang sangat tinggi dan sisanya sebesar 2% memiliki tingkat efikasi diri rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo memiliki tingkat

efikasi diri yang sedang terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala Optimisme diketahui bahwa 38% subjek penelitian memiliki tingkat optimisme yang sedang, 34% memiliki tingkat optimisme yang sangat tinggi, 20% memiliki tingkat optimisme yang tinggi, 6% memiliki tingkat optimisme yang rendah dan sisanya sebesar 2% memiliki tingkat optimisme sangat rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo memiliki tingkat optimisme yang sedang terhadap perusahaannya.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini pada intinya telah dapat menjawab hipotesis mengenai hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo, baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Namun, penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan pada prosesnya, antara lain lamanya penelitian dikarenakan kesibukan dan jam kerja karyawan yang padat sehingga butuh cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh skala penelitian.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan optimisme

dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri dan optimisme di dalam diri karyawan dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dan memiliki pola pikir positif yang selalu mengharapkan hasil positif dari setiap yang dikerjakannya.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan keyakinannya terhadap kemampuan diri di dalam melaksanakan peran kerja melalui upaya memberikan yang terbaik yang dapat ia berikan kepada perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kecenderungan untuk mengharapkan kesuksesan dari setiap usaha yang dilakukannya melalui pembiasaan pikiran secara positif terhadap masa depan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama, diharapkan dapat melakukan penyempurnaan pada bagian-bagian yang menjadi kelemahan pada penelitian ini, misalnya dengan melakukan perbaikan prosedur, memperluas ruang lingkup dan alat ukur yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, James., Wernsing, Tara S dan Luthans, Fred. 2008. Can Positive Employee Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Volume 44, No. 1, pp: 48-70.
- Bakker, Arnold B. 2010. Engagement and Job Crafting: Engaged Employees Create Their Own Great Place to Work. Edited by Albrecht, *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, pp: 229-244. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bakker, Arnold B dan Demerouti, Evangelia. 2008. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, Volume 13, No. 3, pp: 209-223.
- Bakker, Arnold B dan Leiter, Michael P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, pp: 181-196. New York: Psychology Press.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*, pp: 79-85. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. 1994. *Self-efficacy*, pp: 2-15. New York: Academic Press.
- _____. 1997. *Self-Efficacy in Changing Societies*, pp: 1-45. New York: Cambridge University Press.

- Carver, Charles S dan Scheier, Michael F. 2002. Optimism. Edited by Snyder dan Lopez, *Handbook Of Positive Psychology*, pp: 231-243. New York: Oxford University Press.
- _____. 2009. Optimism. Edited by Lopez, *The Encyclopedia of Positive Psychology*, pp: 656-663. United Kingdom: Willey Blackwell.
- Chaudary, Richa., Rangnekar, Santosh and Barua, Mukesh Kumar. 2012. Impact of Occupational Self-efficacy on Employee Engagement: An Indian Perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Volume 38, No. 2, pp: 329-338.
- Dale Carnegie Training. 2012. *What Drives Employee Engagement and Why It Matters*, pp: 2-3. US: Dale Carnegie & Associates.
- Fleck, Steven dan Inceoglu, Ilke. 2010. A Comprehensive Framework for Understanding and Predicting Engagement. Edited by Albrecht, *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, pp: 31-42. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gallup. 2006. Gallup study: Engaged Employees Inspire Company Innovation. *The Gallup Management Journal*. Edisi: 12 Oktober 2006. Tersedia pada: <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>. 6 November 2013, 12:34.
- Gibbons, John. 2006. *Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications*, pp: 5. United State of America: The Conference Board, Inc.
- Hameed, Abdul dan Waheed, Ameer. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, Volume 2 No. 13, pp: 224-229.
- Hefferon, Kate dan Boniwell, Ilona. 2011. *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*, pp: 95-96. New York: McGraw-Hill Companies.
- Heuven, Ellen., Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar B dan Huisman, Noortje. 2006. The Role of Self-Efficacy in Performing Emotion Work. *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp: 222-235.
- Kahn, William. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, Volume 33, No.4, pp: 692-724.
- Khalatbari, Javad. 2012. The Relationship between Optimism and Mental Health in A Non-Profit Student Branch of Tonekabon. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Volume 2, No. 2, pp: 304-311.
- Luthans, Fred. 2011. *An Evidence-Based Approach: Organizational Behavior*, pp: 204-205. New York: McGraw-Hill Companies
- Luthans, Fred dan Youssef, Carolyn M. 2004. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, Volume. 33, No. 2, pp: 143-160.
- Maddux, James E. 2002. Self-Efficacy: The Power of Believing You Can. Edited by Snyder dan Lopez, *Handbook of Positive Psychology*, pp: 277-287. New York: Oxford University Press.
- Meesala, Appalayya. 2011. Identification of Engaged Employee Groups: Who All are the Full-Throttles, the Wet-Behind-the-Ears, and the Past-the-Primes in India?. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*, Volume. 3, No. 5, pp: 157-181.
- Myers, David. 2002. *Social Psychology 7th edition*, pp: 54-62. New York: The McGraw-Hill Companies.

- Page, Liam F dan Donohue, Ross. 2004. Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct. *Working Paper Series 51/04*, pp: 2-10. Monash University.
- Rayton, Bruce., Dodge, Tanith., Analeze, Gillian D., Marks, dan Spencer. 2012. *The Evidence: Employee Engagement Task Force "Nailing The Evidence" Workgroup*, pp: 4-5. UK: University of Bath School of Management.
- Reivich, Karen dan Gillham, Jane. 2003. Learned Optimism: The Measurement of Explanatory Style. Edited by Lopez dan Snyder, *Positive Psychological Assesment: A Handbook Models and Measures*, pp: 57-74. US: American Psychological Association.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, pp: 63-218. Bandung: Alfabeta.
- Robertson, Gemma dan Markwick, Carl. 2009. *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*, pp: 7. UK: Institute For Employment Studies.
- Robinson, D., Perryman, S dan Hayday, S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement*, pp: 9-23. UK: The Institute for Employment Studies.
- Saks, Jamie A dan Gruman, Alan M. 2011. Getting Newcomers Engaged: The Role of Socialization Tactics. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 26, No. 5, pp: 383-402.
- Schaufelli, Wilmar B., Salanova, Marisa., Roma, Vicente Gonzalez dan Bakker, Arnold B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp: 71-92.
- Segers, Jesse., Prins, Peggy De dan Brouwers, Sonja. 2010. Leadership and Engagement: A Brief Review of The Literature, A Proposed Model, and Practical Implications. Edited by Albrecht, *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, pp: 149-158. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Seligman, Martin E. P. 1990. *Learned Optimism: How to Change Your Mind And Your Life*, pp: 44-51. New York: A Division of Random House.
- Srivastava, Sanjay dan Angelo, Kimberly. 2009. Optimism, Effects on Relationships. Edited by Reis and Sprecher, *Encyclopedia of Human Relationships*, pp: 1181-1184. United States of America: Sage Publications.
- Sweetman, David dan Luthans, Fred. 2010. The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. Edited by Bakker dan Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, pp: 54-68. New York: Psychology Press.
- Tariq, Muhammad Naeem., Ramzan, Muhammad dan Riaz, Aisha. 2013. The Impact of Employee Turnover on the Efficiency of the Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Volume 4, No. 9, pp: 700-711.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, pp: 74. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vance, Robert J. 2006. *Employee Engagement and Commitment: A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*, pp: 5-21. United State of America: The SHRM Foundation.
- Wellins, Richard S., Bernthal, Paul dan Phelps, Mark. 2008. *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*, pp: 2-27. Development Dimensions International (DDI) Inc.