

Hubungan *self-efficacy* dengan *employee work engagement* pada karyawan

Diah Sofiah^a dan Gregorius Kurniawan B.N.K.^b

^aFakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

^bProdi Sarjana Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: diahsofiah@gmail.com

Diserahkan: 29 Juli 2019

Diterima: 30 Juli 2019

Abstrak: Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Salah satu ciri sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik adalah engaged. Engagement pada karyawan sangatlah penting dalam mendukung perusahaan untuk mencapai sesuatu yang sudah direncanakan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menjawab akan variabel yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai engaged pada perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam mencapai employee work engagement, seorang karyawan haruslah memiliki penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan yang ia miliki dimana variabel tersebut dinamakan self efficacy. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui korelasi antara kedua variabel tersebut yakni hubungan antara self efficacy dan employee work engagement. Dalam penelitian ini, digunakanlah subyek yang berasal dari Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo dan diambil sampel sebanyak 95 responden. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data penelitian. Untuk mengetahui hubungan tersebut, digunakanlah uji korelasi menggunakan product moment pada program SPSS. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa skor pearson correlation (r) 0,666 dan signifikansi (p) memiliki skor 0,00 berada dibawah kaidah signifikansi 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan antara self efficacy dan employee work engagement.

Abstract: Human resources serve as one of the company's most important assets, not only from the results of work productivity but also seen from the quality of work produced. In a company, employees are the most important factor in determining how the company can develop or not. One of the characteristics of human resources that have good quality is engaged. Engagement on employees is very important in supporting the company to achieve something that has been planned. Mangkuprawira and Hubeis (2007) responded to the variables that employees need to achieve engaged in the company. According Mangkuprawira and Hubeis in achieving employee work engagement, an employee must have good self-assessment and understand the ability he has where the variable is called self efficacy. Therefore, researchers want to know the correlation between the two variables ie the relationship between self efficacy and employee work engagement. In this study, subjects were used from St. Vincentius a Pailo Hospital and samples were taken as many as 95 respondents. By using the scale of linkert then got the data penelitian. To know the relationship, use correlation test using product moment in SPSS program. From the test results found that pearson correlation (r) 0.666 and significance (p) has a score of 0.00 is under the rule of significance 0.05. The result can be concluded the existence of hubungan between self efficacy and employee work engagement.

Kata kunci: self-efficacy, employee work engagement

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran terpenting dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang ada didalamnya. Karyawan yang memiliki kualitas baik menurut Bakker (2011) adalah

karyawan yang mampu menunjukkan kemampuan secara penuh, terlibat dalam setiap pekerjaan, aktif dalam perusahaan, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan dan tercapainya visi maupun misi perusahaan. Jackson dan Schuler (dalam Alfajar dan Heru, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi saat bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu performa karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian utama dari perusahaan guna membuat perusahaan semakin berkembang dari segi pelayanan maupun kontribusinya pada perusahaan. Menurut Bakker & Leiter (2010), perusahaan saat ini memiliki harapan agar karyawannya memiliki kualitas kerja yang baik dan antusiasme yang tinggi dalam meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan. Salah satu ciri sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik adalah karyawan yang memiliki *engagement*. *Engagement* pada karyawan sangatlah penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai misi yang sudah dirancang sejak awal. Tanggung jawab atas pengembangan diri yang dilakukan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawannya *engaged* terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Beberapa peneliti menyatakan bahwa *employee work engagement* merupakan langkah terbaik yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai usaha untuk mendapatkan keuntungan kompetitif (*competitive advantages*). Selain itu, *employee work engagement* juga memiliki manfaat bagi perusahaan untuk bentuk pertahanan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan (Rashid, Asad, & Ashraf, 2011).

Untuk mencapai *employee work engagement* pada karyawan, perlunya suatu variabel yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki rasa *engaged* terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menjawab akan variabel yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai *engaged* pada perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam mencapai *employee work engagement*, seorang karyawan haruslah memiliki penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan yang ia miliki dimana variabel tersebut dinamakan self efficacy.

Efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwisol, 2009). *Efficacy* ini berbeda dengan *aspiracy* (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan *efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Contohnya adalah seorang dokter ahli bedah, pasti mempunyai ekspektasi *efficacy* yang tinggi, bahwa dirinya mampu melaksanakan operasi tumor sesuai dengan standar professional. Namun ekspektasi hasilnya bisa rendah, karena hasil operasi itu sangat tergantung kepada daya tahan jantung pasien, keaslian obat antibiotik, sterilitas dan infeksi, dan sebagainya.

Self efficacy diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek dari teori kognitif sosial. Bandura (1977), memiliki konsep bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi dan mengubah perilaku individu. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu maupun kepercayaan dirinya dalam menghadapi sesuatu dan dapat atau tidaknya individu dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang diberikan secara efektif. Selanjutnya Bandura menyimpulkan *self efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan itu dengan hasil yang diharapkan. Robbins (1998) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ia miliki untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Jika individu percaya terhadap kemampuan diri, dan yakin terhadap keberhasilan yang akan dicapai, hal tersebut akan membuat individu bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kerja yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Carter, dkk (2016) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Bahwa meningkatkan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan hasil yang diperoleh perusahaan. Dalam penelitian tersebut dikatakan, perusahaan haruslah mengutamakan bagaimana meningkatkan *self efficacy* pada karyawan untuk menghasilkan perkembangan dalam perusahaan.

Ardi, dkk (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan yang dilakukan pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee work engagement*. Dimana nilai yang di peroleh dari analisis jalur menunjukkan variabel *self efficacy* terhadap *employee work engagement* memiliki pengaruh positif. Membuktikan bahwa dalam perusahaan penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawannya untuk membuat karyawan nyaman dan maksimal dalam perkerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain *self efficacy*, faktor lain yang dapat melihat kualitas karyawan adalah *employee work engagement*. *Employee work engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki situasi kerja yang baik atau positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, bahkan karyawan tersebut mau bekerja melebihi porsi maupun batas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Tingkat *employee work engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee work engagement* menjadi sarana untuk menyamakan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Dengan *employee work engagement*, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Kesadaran akan adanya perilaku *employee work engagement* menjadi penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui peningkatan *self efficacy* dan *employee work engagement*. Tidak terkecuali dalam perusahaan seperti rumah sakit yang menuntut karyawannya memberikan waktu maksimal dan pekerjaan ekstra, dalam karya pelayanannya kepada orang sakit seperti pada Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo. Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo yang merupakan salah satu rumah sakit terbesar di Surabaya. Alasan memilih lokasi penelitian di di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo dikarenakan Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo bergerak dalam bidang pelayanan yang menuntut karyawannya memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pasien-pasien maupun dalam berbagai manajemen yang berada dirumah sakit tersebut.

Dari data yang diperoleh, Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo merupakan rumah sakit yang terkenal dengan pelayanan yang diberikan. Hal tersebut mendukung bagaimana karyawan yang berada di rumah sakit tersebut menunjukkan kinerja yang maksimal dalam pelayanannya. Namun sebagian besar karyawan mengeluh karena dengan bekerja secara maksimal, perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap pengorbanan yang telah karyawan lakukan dalam setiap pekerjaannya. Selain faktor diatas, adanya situasi dimana karyawan di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo merasa tidak yakin pada dirinya sendiri atau tidak mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga karyawan cenderung pasrah terhadap penyelesaian pekerjaannya. Sehingga tuntutan dari rumah sakit yang begitu besar terhadap karyawan untuk memajukan dan

mengembangkan rumah sakit tersebut, tidak serta merta didukung dengan perhatian perusahaan terhadap karyawan yang bekerja. Rumah sakit cenderung menuntut karyawan bisa melakukan tugas yang diberikan tanpa melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga hal tersebut membuat karyawan bekerja secara tidak maksimal dan rumah sakit mengalami penurunan dari segi kualitas pelayanan yang diberikan.

Untuk itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana *self efficacy* dapat mempengaruhi munculnya *employee work engagement* pada karyawan terhadap perusahaan. Adanya *self efficacy* pada karyawan dirasa sangatlah penting bagi karyawan karena dengan memiliki *self efficacy* karyawan akan memiliki penilaian diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan. Selain itu karyawan akan mampu memberikan perubahan guna memajukan perusahaan dan mengembangkan kinerjanya. Dari alasan tersebut, permasalahan yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *employee work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo?

Berdasarkan permasalahan di atas, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *employee work engagement*. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *employee work engagement* pada karyawan Rumah Sakit St Vincentius a Paulo, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah *employee work engagement* pada karyawan Rumah Sakit St Vincentius a Paulo.

2. Metode Penelitian

Menurut Latipun (2008), populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal dan seterusnya. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan ataupun karyawan dari semua bagian yang berada di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo. Diketahui bahwa populasi yang berada di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo adalah 1255 karyawan. Populasi ini memiliki karakteristik yaitu karyawan tingkat pelaksana dan berstatus sebagai karyawan tetap. Dalam menentukan responden dalam penelitian, dari populasi yang diperoleh ditentukanlah sample penelitian untuk membuktikan hepotesa penelitian.

Sampel atau subyek penelitian merupakan pihak yang dijadikan sampel dalam subjek penelitian. Banyaknya subyek dalam suatu pupulasi maka peneliti hanya mengambil sampel untuk dijadikan penelitian yang dimana sampel dapat mewakili populasi sasaran penelitian. Subyek penelitian yang menjadi sampel seharusnya representatif populasinya. Jadi tidak seluruh subyek pada populasi diteliti semua, cukup diwakili oleh sebagian subyek (Latipun 2008).

Dalam proses penelitian ini, sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan ataupun karyawan dari semua bagian yang berada di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo yang terletak di Kota Surabaya. Dalam menentukan jumlah subyek, peneliti menggunakan penentuan subyek menurut pendapat Slovin dengan menggunakan Persamaan 1.

$$n = \frac{N}{1+N e^2} \quad (1)$$

Berdasarkan Persamaan 1, subyek dalam penelitian ini sebanyak 95 orang.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi. Hal ini dikarenakan tema yang diambil merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable. Tujuan penelitian korelasional menurut Suryabrata (dalam Abidin, 2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif noneksprimen. Dengan focus dalam bentuk *product moment*. Dimana penelitian ini akan mencari pengaruh anatara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terlibat yaitu *self efficacy* dan *employee work engagement*. Dimana yang berperan sebagai variabel bebas adalah *self efficacy* dan yang berperan sebagai variabel tergantung adalah *employee work engagement*.

Pada penelitian ini metode penyusunan skala yang digunakan adalah skala *likert (likert scaling of attitudes)*. Prinsip pokok skala *likert* adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam kontinum sikap terhadap obyek sikap dari sangat negatif sampai sangat positif (Widoyoko, 2012). Skala *likert* merupakan skala yang meliputi pernyataan yang mendukung atau memihak pada obyek sikap, sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada obyek sikap.

Skala yang disusun berdasarkan skala *likert* yang sudah dimodifikasi yaitu bergerak dari 1 sampai dengan 4. Skala ini berisikan daftar-daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subyek dengan aitem-aitem pernyataan yang dibuat berdasarkan pilihan majemuk atau *multiple choice* yang setiap aitem pernyataan terdapat empat alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada skala yang disajikan, subyek diwajibkan untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang disediakan. Nilai subyek tergantung dari jawaban yang dipilihnya. Nilai jawaban pernyataan *favourable* untuk Sangat Setuju (SS) adalah 4, Setuju (S) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Sedangkan nilai untuk pernyataan *unfavourable* Sangat Setuju (SS) adalah 1, Setuju (S) adalah 2, Tidak Setuju (TS) adalah 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 4.

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud yang dikenakannya tes tersebut. Konsep validitas adalah kecermatan pengukuran kriteria koefisien validitas yang dianggap memuaskan yaitu 0,3 telah memberikan kontribusi yang baik (Azwar, 2015). Uji validitas atau kesahihan aitem skala *employee work engagement* dilakukan dengan uji diskriminasi aitem menggunakan program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*. Batasan yang digunakan untuk mengkoreksi dan menentukan kesahihan butir aitem yang valid adalah dengan menggunakan ketentuan bahwa apabila nilai *index corrected item-total correlation* pada aitem kurang dari 0,300 maka aitem tersebut dinyatakan gugur atau tidak valid, namun sebaliknya jika nilai *index corrected item-total correlation* pada suatu aitem lebih besar dari 0,300 maka aitem tersebut dinyatakan valid atau sah (Azwar, 2013).

Skala *employee work engagement* diperoleh berdasarkan indikator dari pengertian Schaufeli dkk (2002), bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif dan memuaskan (*fulfilling*) yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*). Hasil uji validitas skala *employee work engagement (independent variable)* yang terdiri dari 40 aitem melalui 4 kali putaran diperoleh 22 aitem yang sah atau valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* bergerak antara 0,323 sampai dengan 0,620, sedangkan 18 aitem dinyatakan gugur.

Sedangkan Skala *self efficacy* diperoleh berdasarkan indikator dari pengertian Bandura (1997), bahwa *self efficacy* yang dimiliki individu itu berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Hasil uji validitas skala *self efficacy (dependent variable)* yang terdiri dari 40 aitem melalui 3 kali putaran diperoleh 25 aitem yang sah atau valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* bergerak antara 0,323 sampai dengan 0,620, sedangkan 15 aitem dinyatakan gugur.

3. Hasil

Dari hasil uji validitas skala *self efficacy* (*dependent variable*) yang terdiri dari 40 aitem melalui 3 kali putaran diperoleh 25 aitem yang sah atau valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* bergerak antara 0,323 sampai dengan 0,620, sedangkan 15 aitem dinyatakan gugur.

Setelah mengukur validasi skala, digunakanlah uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach* yang memiliki kriteria reliabilitasnya lebih dari 0,8 (Azwar, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*. Hasil uji reliabilitas skala *employee work engagement* menunjukkan Formula *Alpha Cronbach* 0.857 lebih dari 0.800 dan skala *self efficacy* menunjukkan Formula *Alpha Cronbach* 0.888 lebih dari 0.800. Artinya skala *employee work engagement* dan skala *self efficacy* memiliki reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2013).

Dalam melakukan penelitian menggunakan uji *product moment*, syarat utama yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian adalah data yang diteliti harus *normal* dan *linier*. Dimana uji normalitas memiliki dasar yaitu bila signifikansi (p) > 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi (p) < 0,05 maka data tersebut tidak memiliki distribusi normal. Berdasarkan dilakukannya uji normalitas pada kedua variabel, maka diketahui bahwa kedua variabel yang sedang diuji memiliki sebaran data yang normal. Dimana variabel *dependent* (Y) yaitu *employee work engagement* memiliki skor signifikansi 0.702 > 0.05 dan variabel *independent* (X) yaitu *self efficacy* memiliki skor signifikansi (p) 0.702 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kedua skala yang diteliti memiliki distribusi normal.

Selanjutnya peneliti menguji data yang diperoleh dengan menggunakan uji linieritas menggunakan *Anova* pada program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*. Kaidah penyekoran yang digunakan untuk menguji linearitas hubungan jika signifikansi (p) < 0,05 maka hubungan antar kedua variabel adalah linear, sedangkan jika signifikansi (p) > 0,05 maka hubungan antar kedua variabel tidak linear.

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan antara variabel *employee work engagement* (variabel Y) dengan variabel *self efficacy* (variabel X) diperoleh signifikansi (p) = 0,000. Pada kaidahnya data disebut linier apabila skor signifikansi (p) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self efficacy* dan *employee work engagement* adalah linier.

4. Pembahasan

Pada penelitian hubungan antara *self efficacy* dengan *employee work engagement*, yang menggunakan subyek sekelompok karyawan yang bekerja di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo berjumlah 95 orang. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2018 dengan penggalan data menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Teknik korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *employee work engagement* adalah *Pearson's Product Moment* pada program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*. Uji korelasi ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *employee work engagement*. Maka pada uji korelasi yang dilakukan, diperoleh hasil pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Self Efficacy dan Employee Work Engagement

Variabel	Pearson Correlation (r)	Signifikansi
Employee Work Engagement	0.666	0.000
Self Efficacy	0.666	0.000

Berdasarkan uji korelasi menggunakan *Product Moment* pada program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows* di atas, diperoleh hasil koefisien korelasi (r) 0,666 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 atau signifikansi (p) berada di bawah 0.01. Sehingga dapat dikatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *employee work engagement*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dengan uji korelasi diketahui nilai $p = 0.00 < 0.01$ terbukti adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan *employee work engagement*. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi pula *employee work engagement* karyawan kepada perusahaannya. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin rendah pula *employee work engagement* karyawan kepada perusahaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *employee work engagement* pada karyawan Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo dapat diterima. Penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayuningtyas dan Helmi (2015) dan Ardi, dkk (2017) bahwa *self efficacy* memiliki korelasi yang signifikan dengan *employee work engagement*. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi pula *employee work engagement* karyawan pada Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo.

Referensi

- Alwisol, (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press
- Ardi, Vena, dkk. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis*. 52, 163-172
- Ayu, Diah R., dkk. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1, 12-22
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Carter, W. Richard, dkk. (2016). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20
- Chairiyati, Lisa R. (2013). Hubungan Antara Self-Efficacy Akademik dan Konsep Diri Akademik Dengan Prestasi Akademik. *HUMANIORA*, 4, 1125-1133
- Denisa, Adinda. (2014). Mengukur Self Efficacy. Diposting pada 7 Oktober. http://adinda-denisa-fpsi13.web.unair.ac.id/artikel_detail-113265-Tugas-Mengukur%20Self%20efficacy.html
- Fatmawati, Churnia. (2017). *Hubungan Antara Resiliensi Dan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Galis Pamekasan*. Diposting 06 Agustus, 2017. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/59915>
- Hayuningtyas, D.R. & Helmi, A.F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*. 1, 167-179
- Indrianti, R & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, 110-115
- Latipun. (2008). *Psikologi Eksperimen*. Malang : UMM Press
- Mans, Charles C. (1986). *Seni Memimpin Diri Sendiri*. Yogyakarta : Kanisius
- Mumu, Andrio. (2018). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Karyawan CV. Purnama Putra Sehat Yogyakarta*. Skripsi Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Diposting 05 Maret, 2018. <http://eprints.mercubuanayogya.ac.id/id/eprint/2128>
- PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1, 113-130
- Rieuwpassa, Melanie I. (2013). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kecemasan Menghadapi Pertandingan Pada Atlet Puslatcab Olah Raga Kempo di Surabaya. *Tesis*

- Rupa, H.S. (2017). Employee Engagement In Information Technology Services. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 7, 36-50
- Subaidi, Agus. (2016). Self Efficacy Siswa Dalam Memecahkan Masalah Matematika. *Sigma Journal*, 2, 64-68
- Sujanto, Agus, dkk. (1991). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement.
- Witari, Ida A. (2015). Efektifitas Pelatihan Psychological Capital Terhadap Peningkatan Employee Engagement Pada Karyawan Pelaksana PT. BANK Pembangunan Daerah Bali. *Tesis*
- Yusuf, Muhammed. (2011). The Impact Of Self-Efficacy, Achievement Motivation, and Self-Regulated Learning Strategies on Students' Academic Achievement. *Published by Elsevier Ltd. Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623-2626