

Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang

Fifi Ariani¹, Mohammad Fauzan²

^{1,2} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

e-mail: fifirianny@gmail.com¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi diri, dan Kepuasan kerja terhadap Keterlibatan Kerja pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan metode quota sampling dan besar sampel untuk penelitian ini adalah 100 karyawan. Penelitian ini meliputi analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan sejauh mana dampak dari proses pendataan karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang dengan menggunakan alat survei bergaya kuesioner yang disebarakan melalui tautan Google Rorm yang disebarakan ke seluruh populasi, metode penelitian menggunakan analisis survei yang digunakan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditarik kesimpulan sebagai berikut : pertama, loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Kata kunci: *Loyalitas, Efikasi Diri, dan Kepuasan Terhadap Keterlibatan Kerja*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of Employee Loyalty, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Work Involvement at PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. The sample size was determined using the quota sampling method and the sample size for this study was 100 employees. This research includes model analysis, hypothesis testing and determination of the extent of the impact of the data collection process of PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang employees using a questionnaire-style survey tool disseminated through a Google Rorm link that is distributed throughout the population, research methods using survey analysis used. Based on the results of the data analysis conducted, conclusions were drawn as follows: first, loyalty does not have a significant effect on work engagement. Second, self-efficacy has a significant effect on work engagement. Satisfaction has a significant effect on work engagement

Keywords: *Loyalty, Self-Efficacy, And Satisfaction With Job Engagement.*

PENDAHULUAN

Menurut Davis and Newstrom Widyacahya (2018) job engagement merupakan kemampuan pegawai untuk menikmati pekerjaannya, sejauh mana mereka terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan mencapai prestasi yang signifikan bagi diri mereka sendiri. Menurut Robbins Widyacahya dan Wulandari (2018), pegawai yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan memberikan banyak perhatian pada pekerjaan. Perhatian intens seorang karyawan terhadap pekerjaan, komitmen psikologis untuk bekerja, dan keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menunjukkan bahwa mereka sangat terlibat dalam pekerjaan mereka.

Menurut Rotenberry Widyacahya dan Wulandar (2018), karyawan yang jarang masuk kerja merasa kurang netral terhadap pekerjaannya sehingga cenderung bekerja dalam ruang hampa. Mereka merasa kurang bias tentang pekerjaan mereka, sehingga mereka cenderung bekerja karena kebiasaan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, yang berdampak pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, karyawan yang kurang engagement cenderung akan meninggalkan organisasi dan/atau menurunkan kinerjanya dalam organisasi, mengurangi aktivitasnya dalam organisasi, dan lebih terlibat dalam tugas-tugas kesulitan di luar bidang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, menyimpulkan bahwa partisipasi dalam pekerjaan merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh talenta calon karyawan. Meningkatkan komitmen dalam mensukseskan organisasi agar anggota organisasi dapat berpartisipasi sehingga memahami perannya dalam pekerjaan. Terlibatlah sehingga mereka memahami peran mereka dalam pekerjaan. Dalam hal ini, seseorang berpartisipasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional selama bekerja di perusahaan (Hadi dan Mahadika 2019). Perusahaan (Hadi dan Mahadika 2019). Keterlibatan karyawan memiliki dua manfaat, yaitu: Pertama, meningkatkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, merencanakan dengan lebih baik atau meningkatkan efisiensi, karena juga mencakup pendapat dan gagasan dari mereka yang terlibat langsung dalam situasi publik (Hadi dan Mahadika 2019). Gagasan orang terkait langsung dengan situasi kerja. Kedua, keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan kepemilikan dan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan dengan melibatkan mereka yang harus membuat keputusan (yakni mereka yang harus melaksanakan keputusan tersebut). Termasuk mereka yang harus melaksanakan keputusan tersebut (Nurul & Atmanu Mahadika 2019).

Loyalitas bukan hanya tentang bagaimana karyawan bertahan dengan perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan perasaan memiliki terhadap perusahaan sehingga pegawai bisa memaksimalkan hasil, juga rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat mengoptimalkan hasil bekerja dalam pekerjaan. Karyawan juga tidak hanya berkewajiban untuk mematuhi seperti yang seharusnya harus dan dengan standar yang ada, tetapi loyalitas harus diikat dengan komitmen pada perusahaan karena keterikatan emosional dengan perusahaan berkomitmen pada perusahaan karena kecintaannya pada perusahaan. Itu bisa terjadi karena kesetiaan atau loyalitas menurut Meyer dan Herscovits Oei (2010:190) "Sebuah keadaan psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan." Kondisi psikologis inilah yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Gist M.E (1987) Self-efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas tertentu. Karyawan yang dapat menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas senang 'enjoyable' dan selalu teratur, menyebarkan tindakan, cerdas siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Efikasi diri mengacu pada bagaimana seseorang merasa (feel), berpikir (think), dan berperilaku (behave) untuk melakukan pekerjaannya untuk pencapaian tertentu.

Self-efficacy adalah perilaku keyakinan seseorang terhadap keahliannya sendiri dalam melakukan tugas untuk mencapai kesuksesan atau tujuan yang telah diformalkan sebelumnya (Manurung, 2016). Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan yang tinggi untuk mempengaruhi komitmen karir, sebaliknya orang dengan tingkat efikasi diri yang rendah juga akan memiliki tingkatan komitmen karir yang tinggi pada pekerjaan yang renda (Samuel, 2014). Dengan kata lain, efikasi diri merupakan keyakinan karyawan terhadap keahliannya dalam tugas.

Kepuasan Kerja menurut Mangkunegara dan Khuzaimah (2017) mendukung apakah karyawan berpengalaman atau tidak dan kepuasan kerja merupakan factor penting untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Orang yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Siswanto dan Khuzaimah (2017) sebagian orang berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari aspek-aspek berikut: gaji pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan sikap pimpinan terhadap bawahan.

Menurut pendapat lain oleh Asad Kembau dan Tawas (2018) secara sederhana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sifat kepuasan kerja sangat mandiri, artinya persepsi kepuasan kerja akan sangat bervariasi dari orang ke orang.

Menurut pendapat para ahli yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ialah kondisi emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis Kambey dan Page 2016). Pengalaman profesional (Mathis Kambey dan Page 2016). Kepuasan kerja ialah hasil penilaian dengan membedakan atau menganalisis pikiran, perasaan antara harapan dan kenyataan, atau hasil usaha seseorang (Supary Kambey 2016). Realitas, atau hasil usahanya (Suparyadi Kambey dan Halaman 2016). Menurut Robbins Kambey dan Trang (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan positif di tempat kerja melalui evaluasi karakteristik pekerjaan. emosi positif di tempat kerja melalui penilaian karakteristik pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja tingkat tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut dan penjelasan diatas, peneliti merasa perlu dan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut “Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. Dengan subjek penelitian dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam pengumpulan data yang akan menjadi dasar penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh loyalitas karyawan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap tingkat keterlibatan kerja di PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang.

Populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang, teknik pengambilan sampel menggunakan penggunaan berbasis populasi, Non-Probability pengambilan sampel dengan tujuan pengambilan sampel di mana teknik pengambilan sampel telah dipertimbangkan. Sampel ini telah mengidentifikasi pertimbangan bagi responden.

Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni data primer diperoleh dengan cara melakukan observasi langsung dan mendistribusikan kuesioner. Data sekunder berupa hasil pencarian di internet terkait artikel penelitian sebelumnya, review, dan temuan yang dapat peneliti gunakan sebagai referensi penelitian yang dilakukan.

Ada beberapa teknik pengumpulan data (Hasan, 2003). Dalam penelitian ini yaitu penelusuran literatur, pengamatan (Observasi), Angket (kuesioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang yang berada di Jl. Tlogo Sarangan No. 17, Palebon, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50246. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan metode angket dan melalui tautan google form yang disebarakan melalui media social.

Deskripsi Responden

Data yang mendeskripsikan responden yang digunakan untuk memperoleh informasi karakteristik serta identitas dari responden meliputi, usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut rincian responden:

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Usia Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	10-20 Tahun	35	35 %
2	21-30 Tahun	56	56 %
3	31-40 Tahun	9	9 %
4	>50 Tahun		
Total		100	

Berdasarkan table 1 menunjukkan bahwa usia dari 100 orang karyawan rata-rata berada, di rentan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 56 orang (56%). Sementara karyawan paling sedikit berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 9 orang (9%). Hal ini menunjukkan karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang berusia di usia produktif yaitu diantara 21-30 Tahun.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	34	34 %
2	Perempuan	66	66 %
Total		100	

Berdasarkan table 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 100 orang karyawan adalah laki-laki sebanyak 34 orang (34%), dan karyawan perempuan sebanyak 66 orang (66%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Trimegah Cipta Mnadiri Semarang mayoritas adalah perempuan.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SD	3	3 %
2	SMP	9	9 %
3	SMA	65	65 %
4	D3	6	6 %
5	S1	15	15 %
6	S2	2	2 %
Total		100	

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa Pendidikan Terakhir sebagian besar dari 100 orang karyawan paling banyak yaitu SMA dengan jumlah 65 orang (65%), dan paling sedikit yaitu S2 sebanyak 2 orang (2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang mayoritas adalah SMA.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Lama Bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Lama Bekerja Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	1-2 Tahun	49	49 %
2	3-4 Tahun	31	31 %
3	5-6 Tahun	8	8 %
4	>7 Tahun	12	12 %
Total		100	

Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa dari 100 orang karyawan, masa jabatan paling banyak adalah 1-2 tahun dengan jumlah 49 orang (49%), sedangkan responden dengan masa jabatan tersedikit adalah 5-6 tahun sejumlah 8 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Trimegah Cipta Mnadiri Semarang memiliki masa jabatan 1-2 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Suatu alat atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya berkaitan dengan alat atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menentukan apakah suatu barang cocok akan digunakan, biasanya uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan di tingkat signifikansi 0,05 yang berarti suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan dengan skor total. signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item atau pertanyaan atau variabel yang dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r table maka elemen/pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 5 Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,740	0,30	Valid
X1.2	0,617	0,30	Valid
X1.3	0,610	0,30	Valid
X1.4	0,592	0,30	Valid
X1.5	0,485	0,30	Valid
X2.1	0,663	0,30	Valid
X2.2	0,756	0,30	Valid
X2.3	0,762	0,30	Valid
X2.4	0,716	0,30	Valid
X2.5	0,775	0,30	Valid
X2.6	0,770	0,30	Valid
X2.7	0,693	0,30	Valid
X2.8	0,730	0,30	Valid
X2.9	0,587	0,30	Valid
X3.1	0,605	0,30	Valid
X3.2	0,665	0,30	Valid
X3.3	0,709	0,30	Valid
X3.4	0,653	0,30	Valid
X3.5	0,724	0,30	Valid
X3.6	0,537	0,30	Valid
Y.1	0,663	0,30	Valid
Y.2	0,730	0,30	Valid
Y.3	0,563	0,30	Valid
Y.4	0,731	0,30	Valid

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.5	0,686	0,30	Valid
Y.6	0,596	0,30	Valid
Y.7	0,700	0,30	Valid
Y.8	0,685	0,30	Valid
Y.9	0,757	0,30	Valid
Y.10	0,713	0,30	Valid
Y.11	0,623	0,30	Valid
Y.12	0,736	0,30	Valid
Y.13	0,697	0,30	Valid
Y.14	0,617	0,30	Valid
Y.15	0,612	0,30	Valid
Y.16	0,710	0,30	Valid
Y.17	0,653	0,30	Valid

Berdasarkan table 4.5 Uji Validitas, diketahui bahwa setiap variable memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r table (0,30). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk, mengukur kuesioner sebagai indeks dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran soal dalam penggunaan berulang. Tanggapan responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika setiap pertanyaan menerima jawaban yang konsisten atau jika jawabannya tidak boleh sembarangan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach'ch Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* lebih dari 0,60 (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,812	Reliabel
X2	0,920	Reliabel
X3	0,856	Reliabel
Y	0,940	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable independen (Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja) terhadap variable dependen yaitu Keterlibatan Kerja. Adapun persamaan regresi berganda yang dipergunakan. Model Regresi Linera Berganda yang digunakan adalah :

Tabel 7 Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.696	4.457		.605	.547
Loyalitas Karyawan	.517	.314	.148	1.643	.104
Efikasi Diri	.474	.187	.254	2.541	.013
Kepuasan Kerja	1.386	.257	.492	5.382	.001

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Berdasarkan table 4.7 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,148 X_1 + 0,254X_2 + 0,495X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Keterlibatan Kerja
- X₁ : Variabel Loyalitas Karyawan
- X₂ : Variabel Efikasi Diri
- X₃ : Variabel Kepuasan Kerja
- β₁ : Koefisien Regresi dari Loyalitas Karyawan
- β₂ : Koefisien Regresi dari Efikasi Diri
- β₃ : Koefisien Regresi dari kepuasan Kerja
- e : error

Dari persamaan tersebut dapat di simpulkan bahwa :

1. Variabel Loyalita Karyawan mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,148 yang mengandung arti bahwa Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.
2. Variabel Efikasi Diri mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,254 yang mengandung arti bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.
3. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,492 yang mengandung arti bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik atau buruknya model. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan sebesar 5%. Adapun kriterian pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Jika nilai sig F >0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya.
2. Jika nilai sig F <0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat digunakan analisis berikutnya.

Tabel 8 Hasil Uji F ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10285.279	3	3428.426	64.092	.001 ^b
	Residual	5135.231	96	53.492		
	Total	15420.510	99			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri

Dapat diketahui bahwa Uji F hitung = 64,092 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$, yang mengandung arti ada pengaruh variable bebas Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlibatan Kerj. Maka model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square. Menurut (Ghozali,2007) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisiensi, determinasi adalah nol atau satu. Jika R^2 menekati angka 1 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah baik atau fit.

1. Bila $R^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai R^2 , artinya bahwa kontribusi dari variable bebas terdapat variable terikat adalah 100%, dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat.
2. Bila R^2 medekati 0 (semakin kecil dari R^2 , artinya bahwa kontribusi dari variable bebas adalah (X1) dengan variable terikat (Y1) atau dengan kata lain bahwa model yang digunakan adalah mendekati kebenaran, sebaliknya apabila nilai R^2 semakin kecil maka semakin lemah pengaruh hubungan antara variable bebas (X1) dengan variabel terikat (Y1).

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.817 ^a	.667	.657	7.31382	.667	64.092	3

Model Summary		
Model	Change Statistics df2	Sig. F Change
1	96	<.001

a. Predictors: (Constant),
 Kepuasan Kerja, Loyalitas
 Karyawan, Efikasi Diri

Diketahui bahwa nila Adujusted R Square sebesar 0,657, yaitu mengandung aerti bahwa 65,7% variasi besarnya Keterlibatan Kerja bias dijelaskan oleh variable Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas (Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja) secara parsial terhadapvariabel terikat (Keterlibatan Kerja), dengan $\alpha=0,005$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis :

1. Apabila nilai signifikan $<0,05$, maka nilai hipotesis diterima.
2. Apabila nilai signifikan $>0,05$, maka hipotesis ditolak.

Tabel 10 Uji Hipotesis (uji t) Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.696	4.457		.605	.547
	Loyalitas Karyawan	.517	.314	.148	1.643	.104
	Efikasi Diri	.474	.187	.254	2.541	.013
	Kepuasan Kerja	1.386	.257	.492	5.382	.001

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil Uji Regresi sebagaimana terlibat pada table 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan terhadap Keterlibatan Kerja (nilai koefisien beta (β) = 0,148 menunjukkan nilai tidak signifikan sebesar 0,104. Yang artinya semakin tinggi loyalitas karyawan semakin rendah keterlibatan kerja karyawan.
2. Efikasi Diri terhadap keterlibatan kerja (nilai koefisien beta (β) = 0,254 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,013. Yang artinya semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja terhadap keterlibatan kerja (nilai koefisien beta (β) = 0,492 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001. Yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi loyalitas semakin loyal terhadap keterlibatan kerja perusahaan ternyata dalam realitasnya keterlibatan kerja terhadap perusahaan masih moderate yakni tidak terlalu kuat dan loyalitas terhadap perusahaan belum sepenuhnya artinya masih terbuka keinginan lain yang belum tercapai.

Loyalitas tidak terbatas pada bagaimana karyawan bertahan dengan perusahaan, tetapi juga rasa memiliki terhadap perusahaan yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karyawan tetap tidak hanya harus patuh karena norma yang ditetapkan harus diikuti, tetapi loyalitas juga harus memiliki ikatan dengan perusahaan melalui ikatan emosional dengannya. Menurut Meyer Herscovits dan Oei (2010:190), hal ini dapat disebabkan oleh kesetiaan atau loyalitas, "keadaan psikologis yang mengikat karyawan terhadap perusahaan." Hal tersebut membuat Anda merasa menjadi bagian dari.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri melaksanakan tugasnya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (feel), berpikir (think), memotivasi (motivate) dirinya dan bagaimana perilaku (behave). Ketika terdapat peningkatan pada efikasi seorang pegawai maka dapat mengakibatkan peningkatan keterlibatan kerja, pegawai akan lebih memihak pada suatu organisasi begitu pula

pada visi, misi dan tujuan organisasi tersebut serta lebih menguatkan niat untuk terus mempertahankan karyawan yang terlibat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins and Judge, 2011).

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Salah satu dimensi dari kepuasan kerja adalah sikap yang berhubungan dengan emosi seseorang yang juga terkait dengan motivasi (Pio dan Tampi, 2018).

SIMPULAN

Loyalitas karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi loyalitas semakin loyal terhadap keterlibatan kerja perusahaan ternyata dalam realitasnya keterlibatan kerja terhadap perusahaan masih moderate yakni tidak terlalu kuat dan loyalitas terhadap perusahaan belum sepenuhnya.

Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, Indra Suyoto. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan." *Kinerja* 16.1(2019):85-97.
- Winarno,A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Witel Jatim Selatan Malang. Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225-230.
- Saputra, Maizar, And Wahyu Rahardjo. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X." *Jurnal Psikologi* 10.1 (2017).
- Wardani, Karina Ayu, Dan Kasmari Kasmari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.9 (2023): 575-583.
- Julian, Jul. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. *Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 2021.
- Widyacahya, Fitri, And Ratna Dwi Wulandari. "Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 6.1 (2018): 21-26.
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi, Kusdi Rahardjo, And M. Djudi Mukzam. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). *Diss. Brawijaya University*, 2013.
- Arif, A. M., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1115-1126.
- Qurbani, Derita, And Dede Solihin. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8.2 (2021): 223-232.

- Nurhayati, Dina. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bni Kc Bogor Di Masa Pandemi Covid-19)/Dina Nurhayati/S1-0218-274/Pembimbing I: Ismulyana Djan/Pembimbing li: Vera Clara Simanjuntak." (2023).
- Lang, Priskila, Irvan Trang, And Yantje Uhing. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9.2 (2021).
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9-17.
- Lestari, Indah, And Mila Triani. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak." *The Asia Pacific Journal Of Management Studies* 7.3 (2020).
- Widodo, Akbar Suryo. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri Jakarta Pusat). Diss. Stie Malangkececwara, 2022.
- Ghozali (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mathis Dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.