

Pengaruh Efikasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya pada Kesejahteraan Karyawan Perusahaan di Surabaya

Silviya Erfa¹, Tatik Suryani²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya
Email : 2019210744@students.perbanas.ac.id

Abstract

Human resource management is an important thing that must be considered in the implementation of company operations. Most employees naturally need to get well-being at work. For this reason, every company must be concerned with employee well-being. Most research focused on physical conditions for creating employee wellbeing, less of them focused on employee engagement. This study aims to examine and analyze the influence of self-efficacy and reward on employee engagement and its impact on employees well-being. This study used a quantitative approach which involved 100 employees companies in Surabaya. This study used a survey method by using questionnaires. Data was analyzed by using SEM-PLS. The results found that self-efficacy and reward have a positive effect on employee engagement. Beside it employee engagement has a significant effect on employee well-being.

Keywords : *Self-efficacy, Reward, Employee Engagement, Employee Well-being.*

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam penerapan operasional perusahaan. Sebagian besar karyawan secara alami perlu mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja. Salah satu bentuk keinginan yang ingin dicapai adalah kesejahteraan di tempat kerja. Untuk itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Sebagian besar penelitian berfokus pada kondisi fisik untuk menciptakan kesejahteraan karyawan, lebih sedikit yang berfokus pada keterikatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan penghargaan terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan perusahaan di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 100 karyawan perusahaan di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasilnya menemukan bahwa efikasi diri dan penghargaan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Disamping itu, keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Penghargaan, Keterikatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan.

©2023 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai kinerja unggul, perusahaan seharusnya memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan sebagai salah satu kunci penting dalam mencapai keberhasilan. Secara alamiah, karyawan ingin memenuhi kebutuhan dan harapannya ketika bekerja melalui kesejahteraan yang diberikan perusahaan. Kesejahteraan dalam perspektif pengelolaan SDM berkenaan dengan kesehatan mental, fisik, kondisi umum serta pengalaman atas kepuasan yang dirasakan seorang karyawan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Nielsen, 2017) dalam (Mugizi *et al.*, 2021).

Dalam upaya memenuhi kesejahteraan karyawan, perusahaan, tidak hanya mengupayakan

pemenuhan kebutuhan yang sifatnya fisik saja, tetapi hal yang perlu dibangun adalah keterikatan karyawan. Membangun keterikatan karyawan merupakan prasyarat dalam upaya mewujudkan kesejahteraan karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan keterikatan karyawan akan berkontribusi dalam mendukung tercapainya kinerja SDM yang berkelanjutan. Terciptanya keterikatan karyawan akan memperkuat relasi yang baik antar karyawan dan antar pemangku kepentingan. Bahkan perilaku kewargaan yang baik akan terwujud, sehingga karyawan mau bekerja melebihi peran yang seharusnya (Yadav & Morya, 2019). Adanya keterikatan karyawan yang tercermin pada pikiran yang positif, perasaan puas dan terlibat dengan pekerjaan membuat karyawan semangat, dedikasi,

dan absorpsi adalah positif bagi perusahaan (Carmen *et al.*, 2021:2).

Salah satu unsur psikologis yang berperan penting dalam mempengaruhi keterikatan karyawan adalah efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang tinggi akan membuat karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki efikasi diri, maka mereka akan setia dan terikat dengan perusahaan (Zeeshan *et al.*, 2021:13). Menurut Bandura (1997) dalam Zeeshan *et al.*, (2021:4), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugasnya dengan sukses berdasarkan harapan dan kompetensi pribadi seseorang dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, motivasi dan pemberdayaan perilaku penyelia atau manajer.

Faktor lain yang penting dari sisi sistem pengelolaan SDM yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan adalah penghargaan dari perusahaan. Perusahaan yang mampu memberikan penghargaan dengan baik kepada karyawannya, akan memiliki karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi (Ahsan, 2020:105). Karyawan merasakan adanya pengakuan atas layanan, prestasi dan upaya yang dilakukan (Ahsan, 2020:100).

CEO Randstad NV Sander van't Noordende (2022) yang dikutip dalam *bisnis.com* mengatakan bahwa karyawan dapat keluar dari pekerjaannya ketika mendapatkan kondisi tidak sesuai dengan kehidupan personalnya. Responden juga berpendapat bahwa jam kerja yang fleksibel dan kenyamanan tempat kerja sangat penting dalam perusahaan. Hasil dari survei ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sangat penting bagi karyawan dan perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Glints Indonesia (2022) dalam penelitiannya pada 1.500 karyawan yang berusia 23-33 tahun, sebagian dari Surabaya, mengungkapkan bahwa alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya karena faktor kesejahteraan. Faktanya, menunjukkan bahwa 30% responden keluar dari perusahaan karena alasan tidak adanya kesempatan untuk pengembangan diri. Selama bekerja, karyawan berharap dapat mengembangkan keterampilan dan potensi pribadinya seiring dengan perkembangan perusahaan. Pada saat yang sama, di tempat kerja, karyawan merasa tidak ada yang perlu diperbaiki. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa terkait dengan penghargaan, 7,39% responden merasa tidak adanya jenjang karir. Padahal karyawan berharap karir mereka akan berkembang dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi.

Mengingat pentingnya kesejahteraan bagi karyawan, dan upaya untuk mewujudkannya salah

satunya adalah melalui upaya membangun keterikatan karyawan, maka penelitian ini bermaksud untuk mengkaji hal tersebut. Selain itu perlu juga dikaji aspek dari individu pegawai khususnya efikasi diri dan aspek dari sistem SDM yaitu penghargaan yang pada penelitian sebelumnya berperan penting dalam mempengaruhi keterikatan karyawan. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji: pengaruh positif dari efikasi diri dan penghargaan terhadap keterikatan karyawan dan pengaruh positif dari keterikatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian dilakukan karyawan di berbagai perusahaan Surabaya.

KAJIAN LITERATUR

Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Studi awal tentang efikasi diri dilakukan oleh Bandura (1997) dalam (Zeeshan *et al.*, 2021:4). Dalam studi tersebut efikasi diri dipandang sebagai suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan tugas dengan sukses berdasarkan kompetensi pribadinya. Efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan diri setiap karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya dalam berbagai situasi dan mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu (Widyawati, 2020: 21774). Karyawan yang mempunyai efikasi diri akan yakin pada keterampilan yang dimiliki dan akan menggunakannya secara efektif untuk mendukung keberhasilannya dalam melakukan Tindakan.

Menurut Zeeshan *et al.*, (2021:4) efikasi diri dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu :

1. Penguasaan aktif adalah kemampuan atau pengalaman karyawan dalam mengatasi dan menjalani tugas atau tantangan dalam bekerja dengan efektif.
2. Model perwakilan adalah proses belajar karyawan dengan melihat atau mengamati orang lain dalam melakukan tugas.
3. Persuasi verbal adalah karyawan mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa karyawan dapat menghadapi situasi atau tugas yang sulit dan mampu menyelesaikannya dengan baik.
4. Gairah adalah perasaan yang kuat atau keyakinan karyawan dalam meraih atau mencapai hasil dan tujuan yang baik untuk dirinya sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Zeeshan *et al.*, (2021) untuk variabel efikasi diri.

Penghargaan (*Reward*)

Dalam pengelolaan SDM, penghargaan berperan penting untuk membentuk sikap dan perilaku kerja. Perusahaan memberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas layanan, upaya, atau pencapaian yang telah dilakukan karyawan (Ahsan, 2020:100). Penghargaan juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima atas hasil dari pekerjaan atau tugas yang telah dikerjakan dan menghasilkan *benefit* bagi perusahaan (Hussain *et al.*, 2019: 72).

Penghargaan berarti segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Karyawan akan tampil inovatif jika diberi penghargaan. Jika perusahaan memiliki sistem penghargaan maka akan menarik lebih banyak karyawan berbakat. Jika suatu perusahaan ingin menarik dan mempertahankan karyawan, maka perusahaan harus mempraktikkan sistem penghargaan. Melalui hal ini, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

Dalam beberapa penelitian penghargaan dapat diukur berdasarkan dua indikator penting (Ahsan, 2020: 100), yakni :

1. Penghargaan finansial adalah gaji tinggi atas kinerja yang baik dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Penghargaan non finansial adalah kebijakan kenaikan jabatan dan peluang promosi dari perusahaan serta pengakuan yang diberikan perusahaan atas kinerja baik dan kontribusi karyawannya pada perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Ahsan, (2020) untuk variabel penghargaan.

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Menurut Carmen *et al.*, (2021:2) keterikatan karyawan adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Daripada keadaan sesaat dan spesifik, keterikatan mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih gigih dan meresap yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu.

Keterikatan karyawan dimulai dengan pengalaman kerja pribadi dan biasanya merupakan keputusan individu yang tidak dapat dipaksakan. Hal ini melibatkan karyawan individu, bukan organisasi. Menurut Sun and Bunchapattanasakda, (2019:75) keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis aktif yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup persepsi, emosi, dan perilaku, dengan fitur energi dan keterikatan.

Dengan demikian, keterikatan dapat dialami secara emosional, kognitif, dan ditampilkan secara perilaku.

Tingkat keterikatan karyawan yang tinggi diinginkan karena membawa sejumlah efek positif. Area utama di mana manfaat dari tingkat keterikatan yang tinggi dapat diamati adalah kinerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi, potensi pergantian yang lebih rendah, dan banyak lainnya. Di sektor jasa, keterikatan karyawan yang tinggi juga tercermin dari iklim pelayanan dan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan juga akan berdampak pada loyalitas pelanggan (Reissová & Papay, 2021: 847).

Menurut Carmen *et al.*, (2021: 2) menyebutkan tiga indikator dari keterikatan karyawan yakni :

1. Semangat adalah bentuk keterikatan yang dapat dilihat dengan sikap penuh energi, kuat, dan bersemangat ketika bekerja.
2. Dedikasi adalah keterikatan karyawan secara emosional pada pekerjaan yang dapat diukur dengan sikap antusias, bangga, dan merasa terinspirasi dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Absorpsi adalah perilaku karyawan yang merasa asyik dengan karyawannya, merasa senang bekerja intensif, terbawa suasana atau larut dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dari (Rahman *et al.*, 2020) dan indikator dari Carmen *et al.*, (2021) untuk variabel keterikatan karyawan.

Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-being*)

Kesejahteraan karyawan adalah keadaan kesehatan mental, fisik dan umum seseorang serta pengalaman kepuasan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Nielsen, 2017) dalam (Mugizi *et al.*, 2021:2). Kesejahteraan karyawan mengacu pada status kesehatan mental positif karyawan di tempat kerja, yang mencerminkan keadaan gairah fisik individu dan tingkat kepuasan psikologis di tempat kerja (Zhang *et al.*, 2021:4). Tujuan dari kesejahteraan karyawan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental seorang karyawan serta meningkatkan produktivitasnya. Dari sudut pandang filosofis, kesejahteraan dapat berupa *hedonic* yang berhubungan dengan kepuasan hidup dan mempengaruhi, atau *eudaimonic* yang berhubungan dengan makna, tujuan dan pertumbuhan (Prapaskah, 2004) dalam (Rahman *et al.*, 2020:5).

Menurut Rahman *et al.*, (2020: 5) terdapat tiga indikator kesejahteraan karyawan yaitu :

1. Kesejahteraan Subjektif adalah sebuah kepuasan hidup secara afektif dan kognitif individu.
2. Kesejahteraan tempat kerja didefinisikan sebagai kemakmuran yang diperoleh karyawan.
3. Kesejahteraan psikologis adalah mengenai yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia dan mempunyai kepuasan hidup.

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Rahman *et al.*, (2020) untuk variabel kesejahteraan karyawan.

Hubungan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan

Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zeeshan *et al.*, 2021:13) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh (Muslikah *et al.*, 2020:83) dan (Pronajaya *et al.*, 2021:671) dengan hasil bahwa efikasi diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan diri individu pada kemampuan untuk mengatur diri sendiri, melakukan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan melakukan tindakan untuk mencapai keterampilan tertentu. Kualitas motivasi dari seorang manajer yang baik memberikan kepercayaan diri karyawan dalam kemampuan karyawan. Hal ini meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja dan antusiasme karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi. Pada individu, *self-efficacy* telah menunjukkan hubungan yang substansial dengan keterikatan karyawan dan dianggap sebagai keadaan psikologis yang penting bagi kesejahteraan karyawan (Xanthopoulou *et al.*, 2007) dalam (Zeeshan *et al.*, 2021:8). Dengan demikian, efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Hubungan Penghargaan terhadap Keterikatan Karyawan

Penghargaan memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Baqir *et al.*, 2020:18) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara penghargaan terhadap keterikatan karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh (Ahsan, 2020:105) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan sebagai pengakuan atas layanan, upaya, atau pencapaian menurut Kamus Oxford dalam (Ahsan, 2020: 100). Sedangkan menurut Chiang &

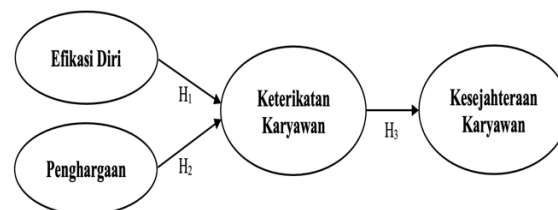
Birtch (2010) dalam (Hussain *et al.*, 2019: 72) Penghargaan dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima atas hasil dari pekerjaan atau tugas yang telah dikerjakan dan menghasilkan *benefit* bagi perusahaan. Penghargaan berarti segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Freedman (1978) dalam (Baqir *et al.*, 2020:11) menjelaskan bahwa jika penghargaan dan pengakuan digunakan secara efektif dalam organisasi maka lingkungan produktif yang baik akan berkembang yang membuat karyawan energik untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Dengan demikian, penghargaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Hubungan Keterikatan Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Keterikatan karyawan memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan, seperti yang dikatakan beberapa ahli. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman *et al.*, 2020:9) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan dan produktif di tempat kerja, maka keseluruhan hidup karyawan dapat dinilai lebih positif terhadap kesejahteraan karyawan (Rahman *et al.*, 2020:6).

Keterikatan karyawan di tempat kerja dapat memiliki konsekuensi untuk manfaat kesehatan bagi karyawan dan hasil kinerja keuangan yang positif bagi suatu organisasi, Harter *et al.*, (2003) dalam (Rahman *et al.*, 2020:6). Menurut Warr & Nielsen (2018) dalam (Mugizi *et al.*, 2021:2) kesejahteraan karyawan dikaitkan dengan ciri-ciri optimisme, kepercayaan diri, kemampuan bersosialisasi dan disposisi lain yang mendorong orientasi tujuan dan keterlibatan aktif dalam suatu organisasi. Dengan demikian, keterikatan karyawan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan metode survey. Survey dilengkapi dengan pertanyaan atau kuesioner. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan perusahaan di Surabaya dan telah bekerja minimal 1 tahun. Variabel penelitian dibatasi pada Efikasi Diri, Penghargaan, Keterikatan Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan.

Pada penelitian ini variabel akan diukur menggunakan skala Likert. Tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan diukur pada tingkat respons skala 5 atau 7 poin (Thomas, 2021: 147). Kriteria indeks skala likert pada penelitian ini yakni 5 poin, semakin tinggi skor (ke angka 5) maka semakin tinggi pengaruh pada variabel penelitian.

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

Adapun indikator dari masing-masing variabel yakni pada variabel efikasi diri terdapat beberapa indikator antara lain penguasaan aktif, model perwakilan, persuasi verbal, dan gairah (Zeeshan *et al.*, 2021). Pada variabel penghargaan ada dua indikator yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non-finansial (Ahsan, 2020). Selanjutnya untuk variabel keterikatan karyawan terdapat tiga indikator yakni semangat, dedikasi dan absorpsi (Carmen *et al.*, 2021). Pada variabel kesejahteraan karyawan terdapat tiga indikator antara lain kesejahteraan subjektif, kesejahteraan tempat kerja, dan kesejahteraan psikologis (Rahman *et al.*, 2020).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Subyek yang diteliti disini adalah karyawan perusahaan di Surabaya. Roscoe dalam Sugiyono (2019: 143) memberi saran-saran tentang pengukuran sampel untuk penelitian yakni ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Pada penelitian ini sampel yang digunakan yakni 100 karena peneliti menggunakan SEM-PLS. Kriteria responden yakni karyawan perusahaan di Surabaya yang telah bekerja minimal 1 tahun.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan salah satu klasifikasi dari metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM merupakan metode

gabungan dari analisis regresi, analisis faktor, dan analisis jalur. Secara garis besar, PLS merupakan alat ukur dalam metode statistik. Metode SEM memungkinkan peneliti untuk memasukkan variabel yang tidak dapat diamati yang diukur secara tidak langsung oleh variabel indikator. PLS-SEM digunakan untuk mengembangkan teori dalam penelitian eksplorasi (Hair *et al.*, 2017: 5).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja pada perusahaan di Surabaya.

1. Usia

Karakteristik menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
1	24 - < 27 Tahun	81	81
2	27 - < 30 Tahun	10	10
3	30 - < 33 Tahun	3	3
4	33 - < 36 Tahun	3	3
5	36 - < 39 Tahun	3	3
Total		100	100

Sumber : Kuesioner (Diolah Penulis)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden karyawan terbanyak yang bekerja di Surabaya adalah dari rentang usia 24 sampai kurang dari 27 tahun sejumlah 81 responden, diikuti dengan responden rentang usia dari 27 sampai kurang dari 30 tahun sejumlah 10 responden. Usia 30 sampai kurang dari 33 tahun sejumlah 3 responden. Usia 33 sampai kurang dari 36 tahun sejumlah 3 responden. Usia 36 sampai kurang dari 39 tahun sejumlah 3 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan rentang usia 24 sampai kurang dari 27 tahun adalah yang paling banyak dalam mengisi kuesioner peneliti di Surabaya.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2
 Karakteristik Responden Berdasarkan
 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	27	27
2	Perempuan	73	73
Total		100	100

Sumber : Kuesioner (Diolah Penulis)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui dari 100 responden dalam penelitian ini, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi sebanyak 27 orang atau sebesar 27% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau sebesar 73%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki.

3. Masa Kerja

Tabel 3
 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
1	1 - < 3 Tahun	70	70
2	3 - < 5 Tahun	21	21
3	5 - < 9 Tahun	1	1
4	≥ 9 Tahun	8	8
Total		100	100

Sumber : Kuesioner (Diolah Penulis)

Berdasarkan Tabel 3 yang merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dengan masa 1 - < 3 tahun sebanyak 70 orang atau 70%. Responden dengan masa kerja 3 - < 5 sebanyak 21 orang atau 21%. Kemudian, responden dengan masa kerja 5 - < 9 tahun hanya 1 orang atau 1%, dan responden dengan masa kerja ≥ 9 tahun sebanyak 8 responden atau 8%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang rentang masa kerjanya pada 1 sampai kurang dari 3 tahun dengan mayoritas memiliki pengalaman sedikit pada bidangnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan uji validitas dan reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa data yang akan diolah

untuk menguji hubungan antar variabel atau uji hipotesis merupakan item - item yang sudah valid dan reliabel. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya agar data yang didapat dari pengukuran tersebut relevan dengan tujuan pengukurannya. Validitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kriteria Jika nilai *loading factor* diatas 0.3.

Tabel 4
 Hasil Validity

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Efikasi Diri	ED-1	(0.808)	Valid
	ED-2	(0.879)	Valid
	ED-3	(0.814)	Valid
	ED-4	(0.759)	Valid
	ED-5	(0.775)	Valid
	ED-6	(0.862)	Valid
	ED-7	(0.573)	Valid
	ED-8	(0.703)	Valid
Penghargaan	P-1	(0.829)	Valid
	P-2	(0.818)	Valid
	P-3	(0.795)	Valid
	P-4	(0.770)	Valid
	P-5	(0.784)	Valid
	P-6	(0.713)	Valid
Keterikatan Karyawan	EE-1	(0.730)	Valid
	EE-2	(0.797)	Valid
	EE-3	(0.810)	Valid
	EE-4	(0.853)	Valid
	EE-5	(0.807)	Valid
	EE-6	(0.753)	Valid
	EE-7	(0.693)	Valid
	EE-8	(0.513)	Valid
	EE-9	(0.708)	Valid
Kesejahteraan Karyawan	EW-1	(0.730)	Valid
	EW-2	(0.703)	Valid
	EW-3	(0.815)	Valid
	EW-4	(0.731)	Valid
	EW-5	(0.675)	Valid
	EW-6	(0.716)	Valid
	EW-7	(0.705)	Valid
	EW-8	(0.816)	Valid
	EW-9	(0.718)	Valid
	EW-10	(0.783)	Valid
	EW-11	(0.837)	Valid
	EW-12	(0.673)	Valid
	EW-13	(0.640)	Valid
	EW-14	(0.755)	Valid
	EW-15	(0.546)	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas sampel yang telah diolah di Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil *loading factor* dari masing masing variabel lebih dari 0,3 dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 5
 Hasil Construct Validity and Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,903	0,914	0,923	0,604
Penghargaan	0,876	0,880	0,906	0,617
Keterikatan Karyawan	0,897	0,902	0,918	0,557
Kesejahteraan Karyawan	0,935	0,939	0,943	0,528

Sumber : Data Diolah (2023)

Analisa *outer model* dapat dilakukan melalui beberapa metode yakni *convergent validity*, *Discriminant validity* dan *composite reliability*. Syarat untuk memenuhi *Average Variance Extracted (AVE)* yang sesuai adalah $> 0,5$ dan telah disesuaikan dengan pengujian menggunakan SmartPLS.

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel sudah melebihi 0,5 yang dimana sudah dapat dikatakan valid. Pada Tabel 4 juga terdapat keterangan *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji Reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model. Variabel keterikatan karyawan dan kesejahteraan karyawan sama-sama menunjukkan hasil prediksi pada kategori kuat sesuai dengan kriteria nilai *R Square* $> 0,50$.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti melakukan olah data pengujian hasil hipotesis. Hasilnya sebagai berikut :

Tabel 7
 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	T statistics	P values	Ket
Efikasi Diri -> Keterikatan Karyawan	0,422	0,429	5,028	0,000	H ₁ diterima
Penghargaan -> Keterikatan Karyawan	0,513	0,509	5,317	0,000	H ₂ diterima
Keterikatan Karyawan -> Kesejahteraan Karyawan	0,804	0,818	17,690	0,000	H ₃ diterima

Sumber : Data Diolah (2023)

menunjukkan nilai $> 0,7$. Dapat dilihat pada Tabel 4, setiap variabel memperoleh nilai $> 0,7$ sehingga dinyatakan reliabel.

Pengujian R-Square (Inner Structure Model)

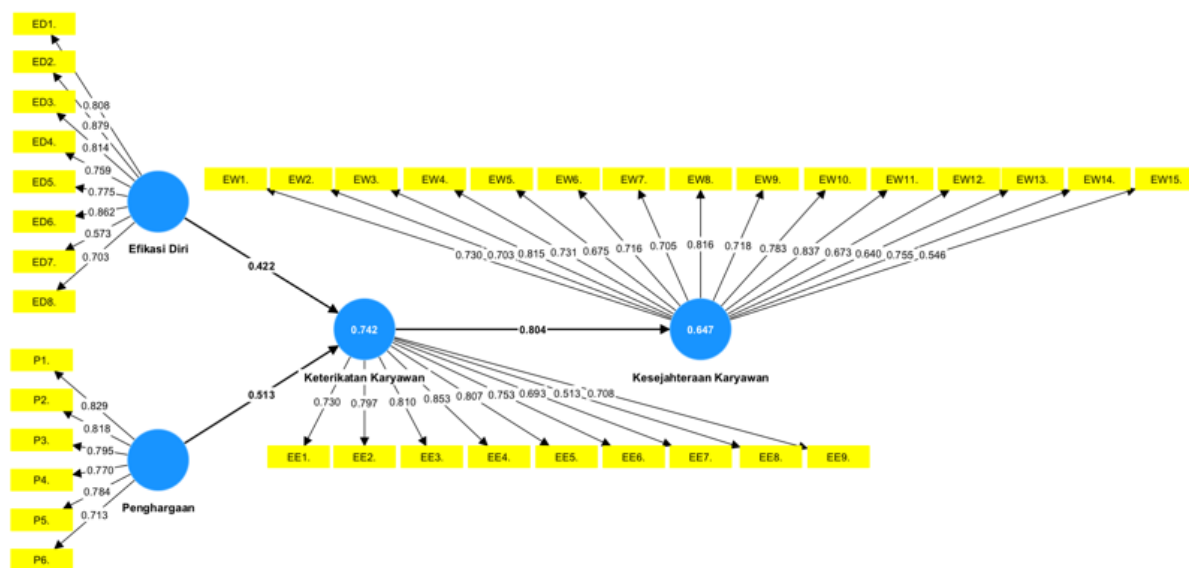
Tabel 6
 Hasil R-Squares

	R-square	R-square adjusted
Keterikatan Karyawan	0,742	0,736
Kesejahteraan Karyawan	0,647	0,643

Sumber : Data Diolah (2023)

Model struktural dapat dilihat dari nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi yang berasal dari model struktural. Variabel keterikatan karyawan memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,742, yang berarti efikasi diri dan penghargaan mampu menjelaskan keterikatan karyawan sebesar 74%, sisanya yaitu 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model. Nilai *R-Square* untuk variabel kesejahteraan karyawan bernilai sebesar 0,647, yang berarti spesifikasi diri, penghargaan dan keterikatan karyawan mampu menjelaskan variabel kesejahteraan karyawan sebesar 65% sedangkan sisa

Penelitian ini menganalisis item dengan menggunakan uji validitas *pearson correlation*, dimana pengujian data dapat dikatakan valid jika korelasinya signifikan yaitu $P\text{-value} < 0.05$. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H₀ ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Dilihat dari hasil pada Tabel 7 dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $> 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ sehingga semua hipotesis diterima.



Gambar 2
 Model Kerangka Hasil Penelitian

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis pertama (H₁) pada penelitian ini dinyatakan benar. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan perusahaan di Surabaya. Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7 variabel efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sebesar 0,422 dan signifikan karena memiliki nilai P-value < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan pada saat bekerja, maka keterikatan karyawan pada perusahaan akan semakin meningkat. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zeeshan *et al.*, (2021) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis kedua (H₂) pada penelitian ini juga terbukti benar. Hasilnya menunjukkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan perusahaan di Surabaya. Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7 variabel penghargaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sebesar 0,513 dan signifikan karena memiliki nilai P-value < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka keterikatan karyawan pada perusahaan akan semakin meningkat. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Ahsan, (2020) bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hipotesis ketiga (H₃) pada penelitian ini pun terbukti kebenarannya. Hasilnya menunjukkan bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan perusahaan di Surabaya. Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7, variabel keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 0,804 dan signifikan karena memiliki nilai P-value < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan pada perusahaan, maka karyawan akan semakin merasakan kesejahteraan saat bekerja pada perusahaan tersebut. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahman *et al.*, 2020) bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Efikasi Diri dan Penghargaan memiliki pengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya bagi kesejahteraan karyawan pada perusahaan di Surabaya. Variabel Efikasi Diri berpengaruh signifikan ketika perusahaan memiliki karyawan dengan efikasi diri yang tinggi maka keterikatan karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi. Selain itu variabel penghargaan juga

berpengaruh signifikan, hal ini berarti responden setuju bahwa perusahaan dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawannya dengan memberikan penghargaan yang sesuai. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengembangkan keterikatan karyawannya sehingga akan berdampak baik pada kesejahteraan karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan dan produktif di tempat kerja, maka keseluruhan hidup karyawan dapat dinilai lebih positif terhadap kesejahteraan karyawan. Keterikatan karyawan di tempat kerja dapat memiliki konsekuensi untuk manfaat kesehatan bagi karyawan dan hasil kinerja keuangan yang positif bagi suatu organisasi.

Saran yang dapat diberikan adalah penelitian kedepannya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan perluasan kawasan di area jawa lainnya sehingga ditemukan hasil penelitian menarik dan berbeda dari sebelumnya. Melakukan penelitian dengan meneliti variabel- variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan dan kesejahteraan karyawan di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, S. M. R. (2020). Influence of Reward & Recognition on Employee Engagement in Pharma Industry of Bangladesh. *The International Journal of Business & Management*, 8(11), 99–108.
- Baqir, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, A. (2020). Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. *American International Journal of Business and Management Studies*, 2(3), 8–21.
- Carmen, M., Durán, D., & Sánchez, J. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of covid-19: A proposal of the 5cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1–15.
- Etik Darul Muslikah, Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2020). Self-Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement. *Indonesian Psychological Research*, 2(2), 81–86.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., Sarstedt M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications. Los Angeles.
- Hussain, S. D., Khaliq, Dr. A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (2019). Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69–82.
- Mugizi, W., Rwothumio, J., & Amwine, C. M. (2021). Compensation Management and Employee Wellbeing of Academic Staff in Ugandan Private Universities during COVID-19 Lockdown. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(1), 1–12.
- Pronajaya, G., Anindita, R., & Adi Pamungkas, R. (2021). Self-Efficacy Model and Career Development in Increase Employee Engagement and Nurse Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(4), 663–675.
- Rahman, A., Björk, P., & Ravald, A. (2020). Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on employee engagement and well-being. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–19.
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2).
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 2162–3058.
- Thomas, C. G. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing*.
- Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775.
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. *Cogent Business and Management*, 8(1), 1–19.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19.

Profil Penulis

1. **Silviya Erfa**. Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya Jl. Nginden Semolo No.34-36, Nginden Jangkungan, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60118
Email: 2019210744@students.perbanas.ac.id
2. **Prof. Dr. Tatik Suryani, Psi., MM.** Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya Jl. Nginden Semolo No.34-36, Nginden Jangkungan, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60118
Email: tatik@perbanas.ac.id