

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/337313147>

# Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

Article · November 2019

CITATIONS

0

READS

9

1 author:



[Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas](#)

Universitas Esa Unggul

4 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Human Resource Management [View project](#)

## **Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui *Self Efficacy* di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI**

Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas<sup>1</sup>

[ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:ari.anggarani@esaunggul.ac.id)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta

Nina Nurhasanah<sup>2</sup>

[nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id](mailto:nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai, Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai, *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai, Lingkungan Kerja dimediasi oleh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai dan Kompetensi terhadap Keterikatan Pegawai yang dimediasi oleh *Self Efficacy*. Karyawan sebagai tenaga penggerak aktivitas Kementerian Hukum dan HAM RI harus mempunyai Keterikatan yang baik agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menyesuaikan diri dalam masyarakat. Keterikatan Pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya.

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Responden yang diteliti sebanyak 143 responden yang merupakan Karyawan Tetap di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap *Self Efficacy*. Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan kerja melalui *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai. Akan tetapi pengaruh terbesarnya adalah variabel kompetensi pegawai langsung terhadap Keterikatan Pegawai tanpa melalui *Self Efficacy*. Jadi, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik disertai kompetensi pegawai yang tinggi akan mendorong *Self Efficacy* yang kuat, sehingga Keterikatan Pegawai dapat lebih optimal.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, kompetensi Pegawai, *Self Efficacy*, Keterikatan Pegawai**

***The Model of the Work Environment, Competence, Linkage to Work Engagement through Self Efficacy in Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI***

Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas<sup>1</sup>

[ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:ari.anggarani@esaunggul.ac.id)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta

Nina Nurhasanah<sup>2</sup>

[nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id](mailto:nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between the influence of the Work Environment on Employee Engagement, Employee Competence on Employee Engagement, Self Efficacy on Employee Engagement, Work Environment mediated by Self Efficacy on Employee Engagement and Competency on Employee Engagement mediated by Self Efficacy. Employees as the driving force of the activities of the Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI must have a good commitment to be able to produce quality human resources who are able to adjust to society. Employee engagement can be seen from the implementation of work done.*

*The analysis method used in this study is path analysis. Respondents studied were 143 respondents who were Permanent Employees at Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI.*

*The results showed that there was a significant influence between the work environment variables on Self Efficacy. The direct effect between work environment variables through Self Efficacy on Employee Engagement. There is a significant influence between Employee Competency variables on Self Efficacy and there is a significant influence between Employee Competency variables on Employee Engagement. But the biggest influence is the employee competency variable directly on Employee Engagement without going through Self Efficacy. So, it can be said that a good Work Environment with high employee competence will encourage strong Self Efficacy, so that Employee Engagement can be optimized.*

***Keywords: Work Environment, Employee competence, Self Efficacy, Employee Engagement***

## 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, organisasi atau instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Salah satu persoalan yang mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI adalah masalah struktur organisasi yang majemuk, kemampuan kerja, kemampuan kepemimpinan, rendahnya motivasi kerja, yang berakibat pada buruknya kualitas pelayanan. Menjadi pelayan publik tentu bukan waktu yang singkat bagi ASN. Abdi negara harus berinvestasi diri sendiri untuk meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti sekolah, Diklat dan sebagainya.

Keterikatan karyawan itu tidak tampak ke permukaan, namun bila tidak diperhatikan oleh pimpinan perusahaan maupun para atasan langsung dari karyawan akan merugikan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Masalah keterikatan karyawan lebih dipicu lagi manakala para karyawan berhadapan dengan lingkungan kerja dalam hal ini rekan kerja atau bahkan pimpinan yang kurang peduli terhadap sesama karyawan. Kondisi keterikatan karyawan pada Kementerian Hukum dan HAM tentulah tidak jauh berbeda dengan kondisi di Indonesia secara keseluruhan sebagaimana diuraikan di atas.

Lingkungan kerja meliputi sistem kerja, disain pekerjaan, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan maupun hubungan kerja dengan pimpinan. (Armstrong, 2014). Permasalahan yang terjadi terkait Lingkungan kerja di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI yaitu masih adanya karyawan bekerja individu tanpa mau berkoordinasi dengan yang lainnya sehingga ada beberapa karyawan yang enggan untuk berlama – lama di ruangan dan lebih memilih berada di luar ruangan.

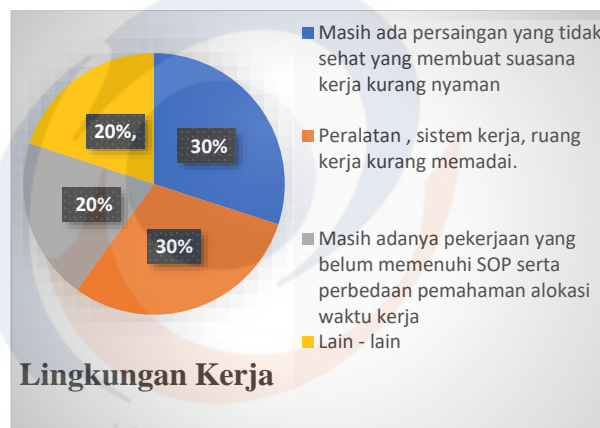
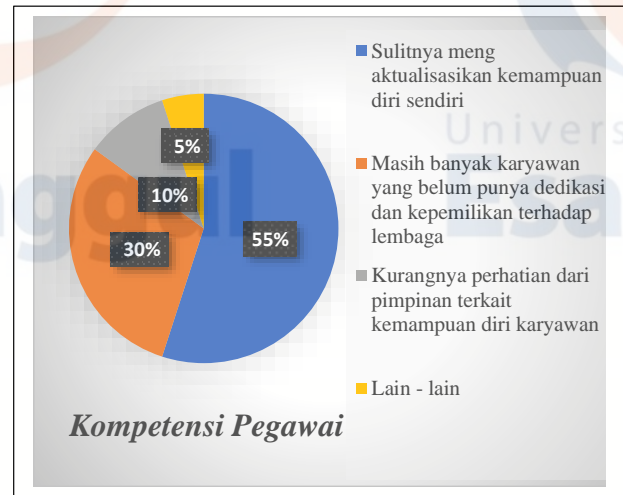
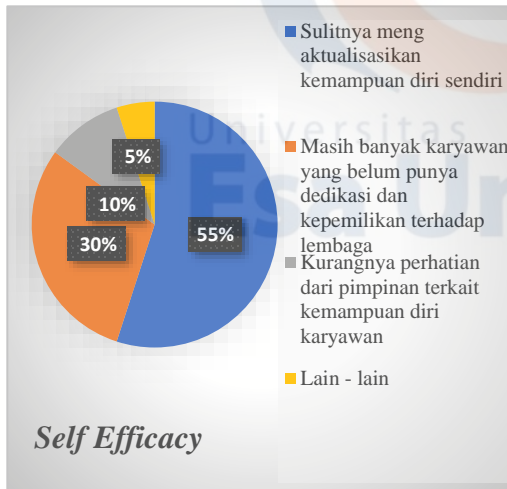
Kompetensi yang ada di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI, mereka berdasarkan eselon – eselon di bidangnya pada dasarnya karyawan yang menempati posisi – posisi untuk eselon satu, eselon dua dan eselon tiga untuk bekerja tidak memerlukan komputer lagi, mereka hanya membuat konsep dan menandatangani surat tersebut. Padahal seharusnya kemampuan atau kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan agar memudahkan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan keterikatan karyawan dalam bidang pekerjaannya.

**Tabel 1.1. Jumlah Karyawan BPSDM Kemenhum dan HAM berdasarkan Golongan**

| No                         | Golongan     | Jumlah Karyawan |
|----------------------------|--------------|-----------------|
| 1                          | Golongan I   | 0               |
| 2                          | Golongan II  | 43              |
| 3                          | Golongan III | 228             |
| 4                          | Golongan IV  | 77              |
| 5                          | Esselon      | 2               |
| Total Keseluruhan Karyawan |              | 350             |

Sumber : BPSDM Kementerian Hukum dan HAM 2019

*Self Efficacy* yang ada di Kementerian Hukum dan HAM mereka ada keinginan untuk maju, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun karena sudah merasa jenuh akan pekerjaan akhirnya mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya kurang, sehingga penerapan budaya organisasi di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI yang terkait dengan berbasis sistem belum terlaksana dengan maksimal. Problem yang terjadi kalau sebelumnya karyawan lama dia memberi pengetahuan akan pekerjaan terhadap karyawan baru, namun saat ini justru karyawan baru yang mempunyai kemampuan untuk bidang tertentu mereka tidak mau atau enggan memberi pengetahuan kepada karyawan lama.



Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas masalah yang diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut : Masih adanya karyawan yang bekerja individu tanpa adanya kerjasama *team* antar pegawai lainnya sehingga keterikatan pegawai dengan lingkungan kerja belum bisa mencapai tingkat yang maksimal dikarenakan kurangnya keinginan dari diri mereka untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya. Masih lemahnya Kompetensi pegawai yang dimiliki oleh para pegawai lama, sehingga mengakibatkan keterikatan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi lambat. Masih adanya rasa kurang percaya diri dan kesanggupan diri sendiri atas kemampuan (*Self Efficacy*) pegawai,

sehingga keterikatan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan masih belum maksimal.

## 2. Literatur Riview

### a. Keterikatan Pegawai

Menurut Hewitt (2008) *employee engagement* sebagai sikap positif pegawai dan organisasi (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan (Budiastuti, 2018). Schaufeli, et.al., mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran positif karyawan yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, yang memiliki ciri – ciri, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) (W.B. Schaufeli, M.Salonova, 2002).

### b. Self Efficacy

*Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self- efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Bandura membagi indikator *self-efficacy* menjadi tiga indikator yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

#### 1. Indikator level atau *magnitude*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self-efficacy* seseorang berbeda satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self-efficacy*.

#### 2. Indikator *Generality*

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self-efficacy* dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada banyak aktifitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self-efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self-efficacy* seseorang.

### 3. Indikator *Streght*

Terkait dengan kekuatan dari *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas.

#### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. (Aliyah, 2017)

#### d. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal – hal yang orang bisa lakukan dengan baik, pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang

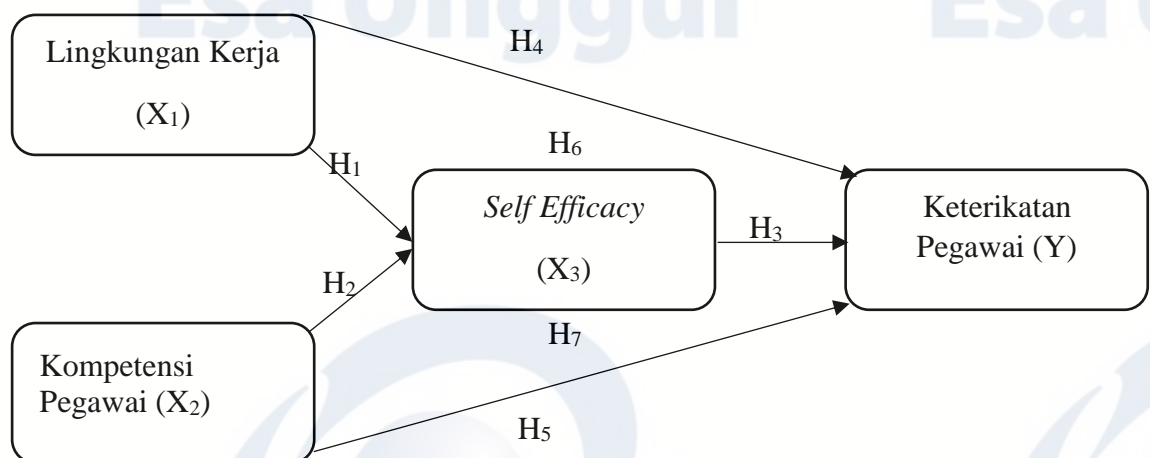


dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai – nilai orang itu.(Sutrisno, 2014)

Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada diatas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya.

Penjelasan dari masing – masing kompetensi adalah :

1. Keterampilan : keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik
2. Pengetahuan : informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
3. Peran Sosial : citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain
4. Citra Diri : persepsi individu tentang dirinya
5. Sifat/Ciri : karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang
6. Motif: pemikiran / niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak / berperilaku.(Sedarmayanti, 2007)



### 3. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>2</sub>**: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>3</sub>** : Diduga terdapat pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>4</sub>**: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>5</sub>** : Diduga terdapat pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>6</sub>**: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja melalui *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

**H<sub>7</sub>** : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai melalui *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

### 4. Metodologi Penelitian

#### a) *Data*

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dengan cara penyebaran kuisioner dan data sekunder dengan data yang didapatkan melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah untuk mendukung penelitian.

#### b) *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPSDM Kementerian Hukum dan HAM RI untuk Golongan III (tiga). Jumlah pegawai BPSDM Kementerian Hukum dan HAM RI sampai dengan tahun 2018 secara

keseluruhan untuk Golongan III (tiga) adalah 221 orang pegawai sebagaimana pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Jumlah Pegawai Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI Golongan III Tahun 2018**

| NO | GOLONGAN III |      |    |    | TOTAL |
|----|--------------|------|----|----|-------|
|    | A            | B    | C  | D  |       |
| I  | VII          | VIII | IX | X  | XVII  |
|    | 53           | 59   | 55 | 54 | 221   |

Sumber : Balitbang Kementerian Hukum dan HAM 2018

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

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

$$n = \frac{221}{1 + 221 (0,1)^2} = 68,84 = 100$$

Untuk lebih memudahkan, maka secara keseluruhan jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel 100 dipilih berdasarkan kriterianya. Teknik ini dipilih karena populasi dan sampel yang diambil memiliki kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel adalah:

1. Telah bekerja minimal 1 tahun, dan
2. Merupakan pegawai tetap golongan III

c) *Variabel*

1. Variabel Independen adalah variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai
2. Variabel Dependen adalah variabel Keterikatan Pegawai

3. Variabel Intervening adalah variabel *Self Efficacy*

d) *Teknik Analisis*

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:109) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:48) jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,60 maka pernyataan variabel tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Jalur

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* menurut Sandjojo (2011:97) adalah sebagai berikut:

1. Langkah 1 Menentukan model analisis jalur berdasarkan paradigma hubungan antar variabel
2. Langkah 2 Menentukan substruktur dan persamaan jalur. Diagram jalur diatas terdiri atas dua sub-struktur
3. Langkah 3 Langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai koefisien jalur secara langsung dan tidak langsung, berdasarkan diagram jalur yang telah dibuat kita dapat melihat seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.
4. Langkah 4 Menyimpulkan secara sistematis analisis jalur mengikuti model struktural yang telah dibuat, sehingga langkah awal dalam penerapan model analisis jalur yaitu dengan menentukan sub-struktur serta merumuskan persamaan struktural yang berdasarkan kajian teori tertentu yang telah diuraikan diatas, lalu melihat nilai dari koefisien jalur yang telah dihitung sehingga dapat memaknai hubungan antar variabel yang terjadi dan mengetahui pengaruh

langsung maupun tidak langsung yang terjadi dari hubungan antar variabel yang diteliti.

## 5. Hasil

### a. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Responden wanita sebesar 62% dan responden pria memiliki persentase sebesar 38%. Diketahui responden yang diteliti lebih banyak wanita. Hal ini disebabkan karena Karyawan di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI lebih banyak wanita dari pada laki-laki.

#### 2. Responden berdasarkan lama bekerja

Terdapat 26 orang pegawai yang bekerja di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI selama 2 – 6 tahun, 56 orang pegawai sudah bekerja 7 – 11 tahun dan 26 pegawai sudah bekerja lebih dari 12 tahun. Hal ini mengidentifikasi pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM mempunyai Keterikatan yang tinggi pada tugasnya sebagai karyawan.

### b. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa terdapat 30 pernyataan yang valid, karena hasil dari  $r$  hitung diatas 0,361, sehingga semua butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur indikator dan variabel yang akan diukur.

### c. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,752, Kompetensi pegawai lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,715, *Self Efficacy* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,767 dan Keterikatan Pegawai lebih besar dari 0,6 yaitu 0,744. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel ketika di uji.

#### d. Analisis Jalur

##### 1. Analisis Tahap 1

Tabel Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy*

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)       | 11.184                      | 2.339      |                           | 4.781 | .000 |
| Lingkungan Kerja   | .096                        | .045       | .215                      | 2.104 | .038 |
| Kompetensi Pegawai | .086                        | .034       | .254                      | 2.484 | .015 |

a. Dependent Variable: *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Output software statistik, 2019

##### 1. Nilai Signifikan

Berdasarkan hasil variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,022 yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Self Efficacy*. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *Self Efficacy*. Hasil pengujian variabel Kompetensi Pegawai, mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,001 yang berarti variabel Kompetensi Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Self Efficacy*.

##### 2. Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .394 <sup>a</sup> | .155     | .138              | 1.95727                    |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Self Efficacy* sebesar 13,8% dan sisanya sebanyak 86,2% (100% - 13,8%) dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## 2. Analisis Tahap Jalur II

**Tabel Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)         | 8.794                       | 3.791      |                           | 2.320 | .022 |
| Lingkungan Kerja     | .170                        | .068       | .189                      | 2.516 | .014 |
| Kompetensi Pegawai   | .361                        | .052       | .527                      | 6.970 | .000 |
| <i>Self Efficacy</i> | .490                        | .148       | .241                      | 3.314 | .001 |

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

### 1. Nilai Signifikan

Dapat terlihat Lingkungan Kerja menghasilkan signifikan lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,014 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai. Variabel Kompetensi pegawai pegawai memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu sebesar 0,00 yang berarti Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai.

### 2. Koefisien Determinasi

**Tabel Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .755 <sup>a</sup> | .570     | .556              | 2.85323                    |

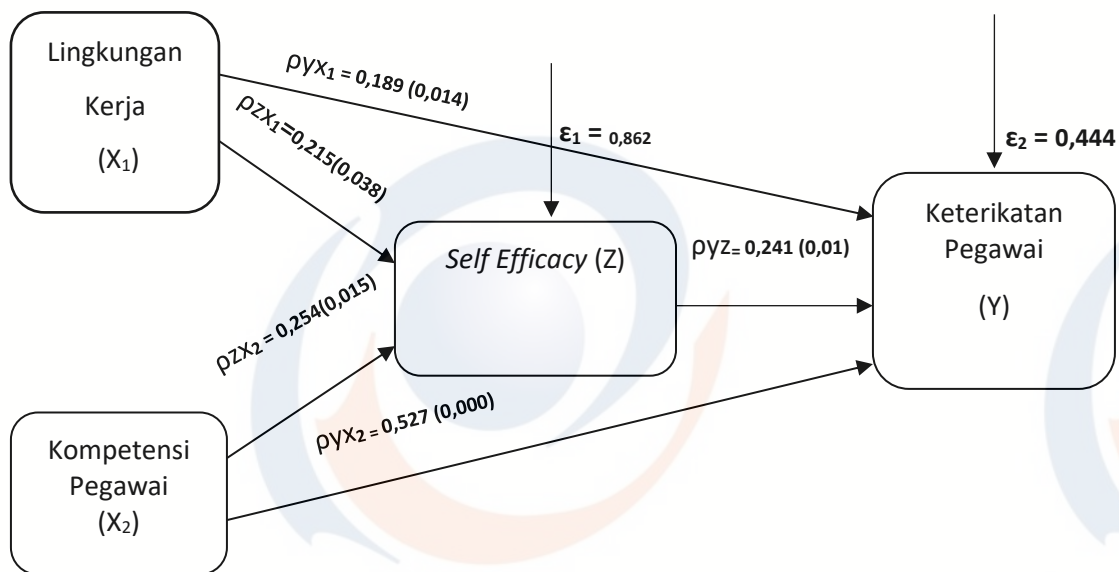
a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai

Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* memberikan pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai sebesar 55,6% dan sisanya sebanyak 44,4% (100% - 55,6%) dipengaruhi variabel lain diluar variabel peneliti yang diteliti

### 3. Analisis Jalur Gabungan Tahap I dan II

Dari kedua tahap diagram jalur diatas didapat diagram jalur secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :



Gambar Gabungan Tahap I dan Tahap II Analisis Jalur

#### a. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Keterikatan Pegawai ( $Y$ ) melalui *Self Efficacy* ( $Z$ ) dilakukan dengan cara mengkalikan koefisien tidak langsung yaitu  $0,215 \times 0,241 = 0,052$  dan total pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Keterikatan Pegawai ( $Y$ ) melalui *Self Efficacy* ( $Z$ ) yaitu  $0,189 + 0,052 = 0,241$ . Pengujian pengaruh tidak langsung yaitu Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai melalui *Self Efficacy* dengan cara membandingkan besarnya pengaruh



langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,052 lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar 0,189.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) Melalui *Self Efficacy* (Z) dilakukan dengan cara mengkalikan koefisien tidak langsung yaitu  $0,254 \times 0,241 = 0,061$  dan total pengaruh Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) melalui *Self Efficacy* yaitu  $0,527 + 0,061 = 0,588$ . Pengaruh tidak langsung sebesar 0,061 lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar 0,527.

Berikut adalah tabel hasil perhitungan pengaruh secara keseluruhan berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya:

**Tabel Hasil Perhitungan Pengaruh**

| Variabel                                  | <i>Direct Effect</i> | <i>Indirect Effect</i> | <i>Total Effect</i> |
|---|----------------------|------------------------|---------------------|
| $X_1 \longrightarrow Z$                   | 0,215                | -                      | 0,215               |
| $X_2 \longrightarrow Z$                   | 0,254                | -                      | 0,254               |
| $X_1 \longrightarrow Y$                   | 0,189                | -                      | 0,189               |
| $X_2 \longrightarrow Y$                   | 0,527                | -                      | 0,527               |
| $Z \longrightarrow Y$                     | 0,241                | -                      | 0,241               |
| $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$ | -                    | 0,052                  | 0,241               |
| $X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$ | -                    | 0,061                  | 0,588               |

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2019

## 6. Pembahasan

### a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Self Efficacy*

Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*. Artinya Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan *Self Efficacy*. Lingkungan Kerja yang baik terindikasi dengan lingkungan fisik seperti suhu udara, penerangan yang baik serta lingkungan non fisik seperti keamanan kerja serta hubungan antar pegawai yang baik akan meningkatkan *Self Efficacy* pegawai

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chong, Eric, bahwa faktor individu, gaya pengawasan dan lingkungan kerja mempengaruhi efikasi diri kreatif. Lingkungan kerja yang ditandai dengan gaya pengawasan suportif dengan keterbukaan terhadap perubahan dan interaksi kolegal di antara rekan kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan efikasi diri kreatif individu. (Chong & Ma, 2009)

**b. Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap *Self Efficacy***

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy*. Jika Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, yang diindikasikan kompetensi intelektual, kompetensi individual dan kompetensi sosial. Apabila seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kemampuan berprestasi, berfikir analitik, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi maka tingkat Efikasi diri pegawai akan meningkat

Hasil penelitian terdahulu dari Yakin & Erdil yang membuktikan bahwa pengujian variabel Individu yang sangat efektif diharapkan untuk menggunakan dan menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerja mereka untuk menangani tugas-tugas yang menuntut. (Yakin & Erdil, 2012)

**c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai. Artinya jika lingkungan kerja yang terindikasi oleh penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja dengan baik akan meningkatkan Keterikatan pegawai.

Dapat dilihat dari karakteristik responden yang lebih banyak berjenis kelamin perempuan dan lama bekerja 7 – 11 tahun bahwa lingkungan kerja

yang baik akan meningkatkan keterikatan pegawai yang dihasilkan akan sesuai dengan hasil yang diinginkan institusi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Xiaokang Pan, Ting Mao et.al. Lingkungan praktik perawat dan modal psikologis secara positif memprediksi keterlibatan kerja perawat; modal psikologis sepenuhnya memediasi pengaruh lingkungan praktik perawat pada keterlibatan kerja.(Pan et al., 2017)

#### **d. Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai. Artinya dengan kompetensi yang baik yang terindikasi dengan berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim, akan meningkatkan Keterikatan Pegawai karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Unnikrishnan, Seema, Organisasi yang efektif mengantisipasi kebutuhan kepemimpinan dan bakat untuk berhasil di masa depan. Ini berarti bahwa keberhasilan suatu organisasi terutama berutang budi kepada kompetensi manajer mereka. Gagasan inti dari penelitian ini adalah untuk melakukan penyelidikan empiris pada berbagai faktor kompetensi manajerial, peran mereka dan efektivitas pada keterikatan karyawan. (Unnikrishnan, 2017)

#### **e. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mempunyai *Self Efficacy* yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan mempunyai keterikatan yang baik. *Self Efficacy* yang baik diindikasikan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai suatu keberhasilan,

memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik tersebut dapat dilakukan dengan baik bila ada *Self Efficacy* yang kuat dari Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Konsep ini dikuatkan oleh penelitian Trilolita, V, dan Ardi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, signifikan dari *engagement* karyawan hingga kinerja karyawan, tidak langsung berpengaruh terhadap *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. (Trilolita & Ardi, 2017)

#### **f. Lingkungan Kerja melalui *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Adanya pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai, tetapi pengaruhnya lebih kecil. Maka Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung lebih besar terhadap Keterikatan Pegawai. Artinya hubungan antara Lingkungan kerja melalui *Self Efficacy* dapat mempengaruhi Keterikatan Pegawai, tetapi hubungan tersebut tidak kuat, karena Lingkungan Kerja yang baik, yang diindikasikan adanya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja dapat meningkatkan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. Dari karakteristik responden yang lebih banyak wanita dan lama bekerja antara 7 – 11 tahun mengindikasikan lingkungan kerja yang kuat dan berjalan baik akan meningkatkan lingkungan kerja sehingga Keterikatan yang dihasilkan akan sesuai dengan hasil yang diinginkan institusi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lulu Rofiana, Alimuddin Rizal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* tetapi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* dan kinerja pegawai sedangkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel intervening (mediasi) antara *locus of control* dan kinerja pegawai. (Rofiana & Rizal, 2014)

**g. Kompetensi Pegawai melalui *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Dapat terlihat pengaruh tidak langsung Kompetensi pegawai melalui *Self Efficacy* lebih kecil dari pengaruh langsung antara Kompetensi pegawai ke keterikatan artinya Kompetensi pegawai melalui *Self Efficacy* mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap keterikatan pegawai dibandingkan Kompetensi pegawai langsung ke keterikatan pegawai. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi pegawai yang tinggi yang diindikasikan adanya berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim, akan meningkatkan *Self Efficacy* maka akan meningkatkan Keterikatan Pegawai karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankannya yang akan mempengaruhi Keterikatan dengan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Nursangadah dan Hsu, Li-ling. *Self Efficacy* tidak terbukti memediasi kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai. (Shu, 2014)

**Temuan Penelitian**

Dari hasil pembahasan diatas, hasil temuan penelitian adalah Lingkungan Kerja dan Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kuat terhadap *Self Efficacy*, sehingga tidak terbukti sebagai variabel *intervening* pada Lingkungan Kerja dan Kompetensi pegawai, artinya Lingkungan Kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh langsung lebih besar terhadap Keterikatan pegawai dibandingkan melalui *Self Efficacy*. Artinya:

1. Lingkungan Kerja di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI mewajibkan para pegawai mengetahui keadaan fisik dan non fisik di organisasi untuk meningkatkan Keterikatan pegawai dan adanya sikap proaktif yang memungkinkan pegawai untuk meningkat kualitas pekerjaannya.
2. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi antara lain berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim dapat berjalan lancar. Dengan kompetensi yang dimilikinya, pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan secara langsung akan meningkatkan Keterikatannya.

#### **h. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Self Efficacy* di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. Artinya Lingkungan Kerja yang terarah dan konsisten serta dapat merespon tuntutan perubahan *eksternal* akan meningkatkan *Self Efficacy* dalam menajalankan tugasnya.
2. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap *Self Efficacy*. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi, tugas dan tanggung jawabnya akan semakin besar, artinya *Self Efficacy* sebagai pegawainakan semakin meningkat karena tugas dan tanggung jawab yang semakin besar tersebut.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai. Artinya Lingkungan Kerja yang mempunyai penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja akan meningkatkan Keterikatan Pegawai.
4. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan meningkatkan

keterikatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang juga semakin meningkat.

5. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. Artinya adanya ikatan emosional yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai akan meningkatkan Keterikatan Pegawai dengan lebih baik.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Keterikatan tanpa melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti Lingkungan Kerja yang penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang berarti juga meningkatkan Keterikatan pegawai tersebut. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan pegawai namun tidak kuat, sehingga tidak terbukti memediasi Lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai.
7. Kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Keterikatan Pegawai. Pengaruh langsung antara Kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai lebih besar dibandingkan kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai melalui *Self Efficacy*. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap keterikatan pegawai namun tidak kuat, sehingga tidak terbukti memediasi Kompetensi pegawai terhadap keterikatan pegawai.

**i. Daftar Pustaka**

- A.Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 704–714.
- Aliyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal DINAMIKA*, 3(1).
- Armstrong, S. (2014). *Handbook Of Human Resaource Management Practice* (13 th edit). Hongkong: Graphicraft Limited.

- Bandura. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Budiastuti, A. B. & S. (2018). Pengaruh Self Efficacy , Employee Engagement , dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Hummansi*, 1(1), 39–52.
- Marjoeki (Kementrian Hukum dan Ham). (2016). *Pedoman Penyelenggaraan Kementerian Hukum Dan Ham*. Depok: Pengayoman.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (D. Sumayyah, Ed.) (Edisi Revi). Bandung: Refika Aditama.
- Stanley, T. (2016). *Work Environments , Creative Behaviours , And Employee Engagement*. School of Management, QUT Business School Queensland University of Technology.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational Behavioer* (15 edition). United State of America: Pearson Education inc.
- Stephen P.Robbins, M. C. (2010). *Manajemen*. (Suryadi Saat. Wibi Hardani, Ed.) (10 jilid 1). Erlangga.
- Sumamur. (2006). *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trilolita, V., & Ardi, P. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1).
- W.B. Schaufeli, M.Salonova, V. G.-R. & A. B. B. (2002). The Measurement of Engagement: a Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.