



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA
FARMA UNIT *NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE*
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Muhammad Rafly

1602025250

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA
FARMA UNIT *NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE*
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Muhammad Rafly

1602025250

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA FARMA UNIT NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah menyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Mei 2020

Yang Menyatakan



(Muhammad Rafly)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA FARMA UNIT NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE JAKARTA TIMUR**



NAMA : **MUHAMMAD RAFLY**

NIM : **1602025250**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**


TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

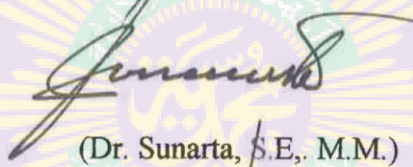
**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA FARMA UNIT
NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh :
Muhammad Rafly
1602025250

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 25 Juli 2020

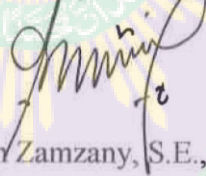
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



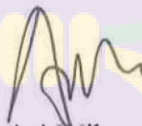
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rafly
NIM : 1602025250
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

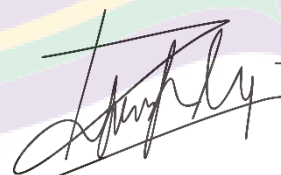
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA FARMA UNIT NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada Tanggal: 29 Mei 2020

Yang Menyatakan


(Muhammad Rafly)

ABSTRAK

Muhammad Rafly (1602025250)

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIMIA FARMA UNIT NATIONAL DISTRIBUTION CENTRE JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci: Efikasi Diri, Keterikatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di salah satu Unit PT Kimia Farma, yaitu Unit *National Distribution Centre*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Rafly (1602025250)

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT KIMIA FARMA NATIONAL
DISTRIBUTION CENTER UNIT JAKARTA TIMUR***

*Thesis. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics
and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Keywords: Self-Efficacy, Employee Engagement, and Employee Performance

*This study aims to determine how the effect of Self-Efficacy and Employee
Engagement on Employee Performance.*

*This study the survey method was used. This research was conducted on
employees in one of the PT Kimia Farma Units, the National Distribution Center
Unit. Data collection techniques are carried out through questionnaires. Data
processing and analysis techniques used include, descriptive statistical analysis,
multiple linear regression, classic assumption tests, correlation coefficient
analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing.*

*The results showed that Self-efficacy partially had a positive and significant
effect on employee performance and partially Employee Engagement had a positive
and significant effect on employee performance. Simultaneously the two
independent variables, Self Efficacy and Employee Engagement together have a
positive and significant effect on the dependent variable, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji serta rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa kita sanjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada:

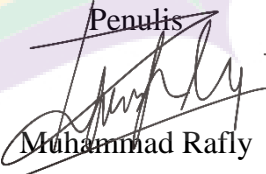
1. Orang tua dan kakak yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberi motivasi kepada penulis terutama dalam menjalani perkuliahan sampai dengan penyusunan laporan akhir atau skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono., SE, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Adityo Ari Wibowo, Dr, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini.

5. Bapak Andi Sessu, Dr, M.Si. Selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini.
6. Semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu yang berguna kepada penulis sehingga dapat diaplikasikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman FEB UHAMKA baik dari Pasar Rebo maupun teman awal semester di limau, seperti Abi, Adam, Alul, Alawi, Dinda, Dimas, Fuad, Haris, Isham, Ka Halimah, Oji, Rakka, Roi, D’Kons, Rombel, Yantul, dan teman-teman PKM, serta teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Semua pihak-pihak terkait yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik dan berguna bagi semua pihak.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Jakarta, 29 Mei 2020

Penulis

Muhammad Rafly

1602025250

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	27
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	27
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	27
2.2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	28
2.2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	29
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	29

2.2.2 Efikasi Diri	30
2.2.2.1 Definisi Efikasi Diri	30
2.2.2.2 Faktor-faktor Efikasi Diri	31
2.2.2.3 Dimensi Efikasi Diri	32
2.2.2.4 Indikator Efikasi Diri	32
2.2.3 Keterikatan Karyawan	33
2.2.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan	33
2.2.3.2 Faktor-faktor Keterikatan Karyawan	34
2.2.3.3 Tipe Keterikatan Karyawan	34
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Keterikatan Karyawan	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.4 Rumusan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Metode Penelitian	38
3.2 Operasionalisasi Variabel	38
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Pengolahan Data	43
3.5.1 Uji Kualitas Data	43
3.5.1.1 Uji Validitas	43
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	44
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	44
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	45
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	50

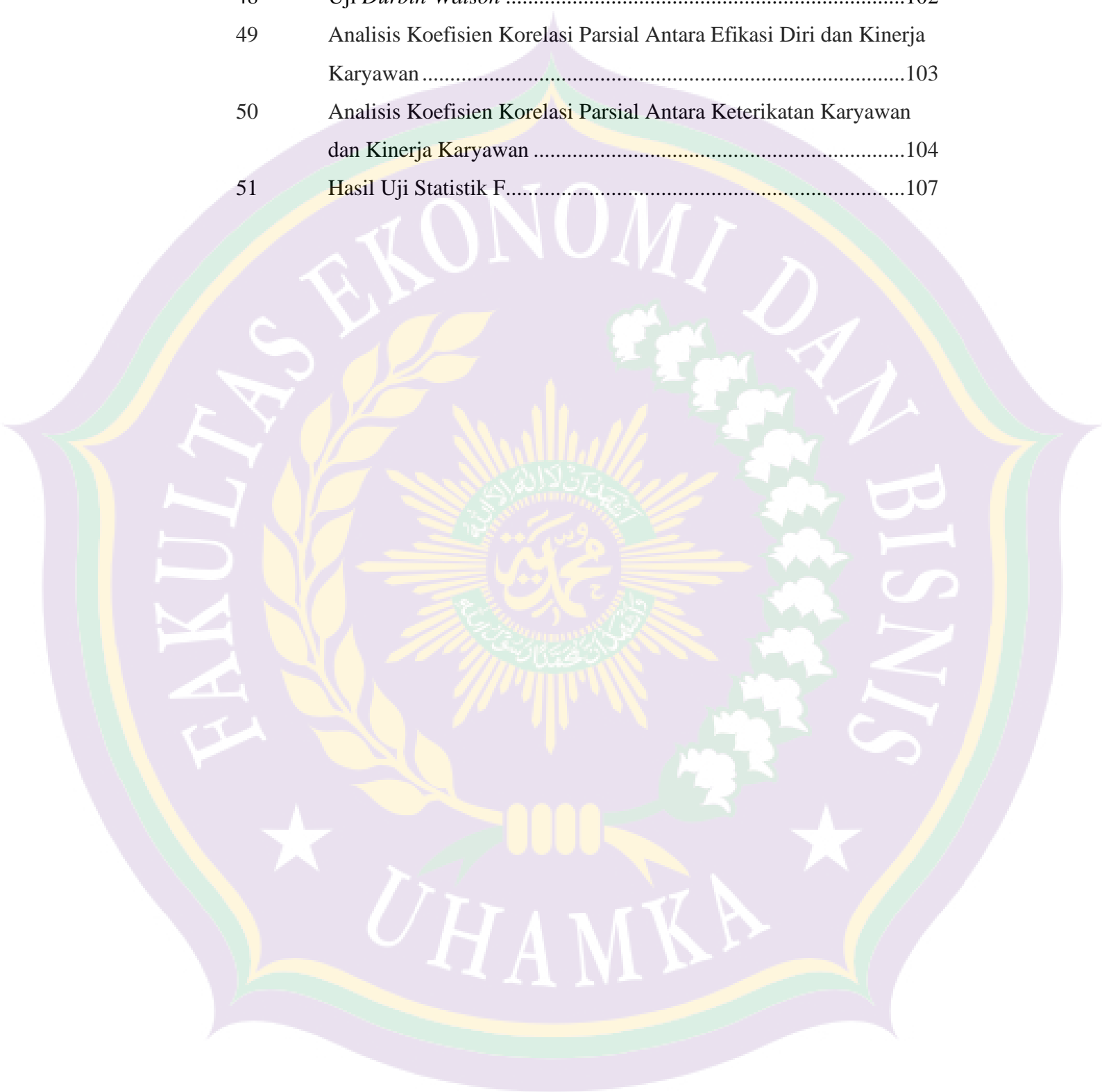
3.5.4 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Sejarah PT Kimia Farma	53
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai Inti Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kimia Farma	56
4.1.4 Bidang Usaha.....	57
4.1.5 Karakteristik Responden PT Kimia Farma Unit National Distribution Centre.....	57
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	60
4.2.1 Uji Kualitas Data	60
4.2.1.1 Uji Validitas.....	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Efikasi Diri (X_1).....	63
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Keterikatan Karyawan (X_2).....	73
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	87
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	97
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	97
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	99
4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	103
4.2.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	105
4.2.4 Analisis Uji Hipotesis	106
4.3 Pembahasan Umum	108
BAB V PENUTUP.....	115
5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Penilaian Karyawan PT Kimia Farma Unit <i>National Distribution Centre</i> Tahun 2018 & 2019.	3
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.	17
3	Operasional Variabel39	39
4	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....43	43
5	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....45	45
6	Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....48	48
7	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....49	49
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia57	57
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin58	58
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir59	59
11	Uji Validitas Efikasi Diri60	60
12	Uji Validitas Keterikatan Karyawan61	61
13	Uji Validitas Kinerja Karyawan62	62
14	Hasil Uji Reliabilitas.....63	63
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien....64	64
16	Saya yakin mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sulit65	65
17	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.....66	66
18	Saya yakin untuk dapat mengatasi hambatan atau kesulitan67	67
19	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk dapat menghadapi berbagai macam tugas.....68	68
20	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan.....69	69
21	Saya dapat menyelesaikan hampir setiap pekerjaan dengan baik dibandingkan orang lain.....70	70
22	Saya memandang positif terhadap tugas yang dikerjakan71	71
23	Skor dan Rata-Rata Indikator Efikasi Diri (X_1)72	72
24	Saya Menikmati Pekerjaan saya74	74

25	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan	75
26	Saya selalu memberikan kontribusi terbaik saya kepada perusahaan	76
27	Saya merasa pekerjaan saya sebagai sumber kebanggaan saya	77
28	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya kerjakan	78
29	Saya merasa pekerjaan saya sangat bermakna.....	79
30	Saya selalu fokus ketika sedang melaksanakan pekerjaan	80
31	Saya merasa terikat terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	81
32	Saya merasa pekerjaan saya menantang	82
33	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.....	83
34	Saya dapat terus bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama	84
35	Saya merasa waktu berjalan sangat cepat ketika bekerja	85
36	Skor dan Rata-Rata Indikator Keterikatan Karyawan (X_2).....	86
37	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan.....	88
38	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.....	89
39	Saya menggunakan kemampuan terbaik saya dalam bekerja.....	90
40	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.....	91
41	Kuantitas dan jenis kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.....	92
42	Saya sering lembur karena ada pemenuhan target atau beban pekerjaan tambahan	93
43	Saya selalu mengevaluasi kinerja saya untuk terus menghasilkan kinerja yang terbaik	94
44	Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.....	95
45	Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	96
46	Hasil Regresi Linier Berganda.....	98
47	Hasil Uji Normalitas	100

48	Uji <i>Durbin-Watson</i>	102
49	Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan	103
50	Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan	104
51	Hasil Uji Statistik F.....	107



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2	Struktur Organisasi PT Kimia Farma (Persero) Tbk	56
3	Grafik Normal Probability Plot.....	99
4	Grafik <i>Scatterplot</i>	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi mempengaruhi berbagai bidang, salah satunya bidang ekonomi atau disebut globalisasi ekonomi yang mana merupakan suatu proses dari kegiatan ekonomi dan perdagangan di seluruh dunia. Hal ini dibuktikan dengan perdagangan antar negara di seluruh dunia menjadi semakin tidak terbatas. Globalisasi ekonomi menyangkut hubungan internasional dan menyebabkan terjadinya persaingan antar negara di seluruh dunia. Pelaku usaha di dunia mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk dapat membuat bisnisnya berkembang, namun mereka harus siap menghadapi persaingan yang cukup ketat di era globalisasi ini. Secara tidak langsung kondisi globalisasi ekonomi ini berdampak cukup kuat terhadap kinerja suatu organisasi, dimana mereka harus bisa meningkatkan keunggulan kompetitifnya bila ingin tetap berada dipersaingan yang cukup ketat.

Peluang yang cukup terbuka untuk membuat bisnisnya berkembang terdapat para pelaku usaha di Indonesia mulai melebarkan sayapnya keseluruh dunia demi meningkatkan bahkan mendongkrak pendapatan dan akan dikenal dunia. Tidak terkecuali perusahaan berplat merah atau badan usaha milik negara Indonesia. Keputusan yang baik yang sudah diambil, namun hal ini belum tentu berjalan dengan mulus mengingat persaingan antar pelaku usaha di dunia semakin ketat. Dalam menghadapi perubahan bisnis ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mereka sebagai pengendali keberhasilan suatu organisasi.

Menjadi unsur terpenting sebab proses kerja tidak akan terwujud tanpa adanya sumber daya manusia.

Dalam hal ini, sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi yaitu merupakan karyawan, mereka dapat dikatakan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan yang ada di dalam organisasi. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan kepribadian yang berbeda-beda yang tercermin pada kinerjanya.

Kinerja karyawan, yakni hasil kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerjanya sendiri tidak hanya berupa kuantitas tetapi juga kualitasnya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan harapan bagi setiap organisasi karena keberhasilan organisasi antara lain dipengaruhi oleh kinerja karyawan di organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus bisa meningkatkan kerja serta kemampuan kerja karyawan sehingga kinerjanya optimal atau meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, namun jika kinerja dari karyawan menurun maka dapat mempengaruhi kemunduran suatu organisasi dimana perusahaan sulit dalam berkembang dan mencapai tujuannya.

Penurunan kinerja karyawan adalah suatu permasalahan yang banyak terjadi di banyak perusahaan. Seperti pada salah satu unit perusahaan milik negara, yang mana mengalami penurunan pada kinerja karyawannya. Dalam hal ini, PT Kimia Farma, yaitu perusahaan terkemuka yang bergerak dibidang farmasi yang dimiliki negara atau perusahaan BUMN. Peneliti melakukan penelitian ini di PT Kimia Farma dengan memfokuskan pada salah satu unit yaitu unit *National Distribution*

Centre yang berlokasi di kawasan industri yaitu di Pulo Gadung, tepatnya di Jalan Rawa Gelam 5, No. 1, Rw. 9, Jatinegara, Kec. Cakung, Jakarta Timur. Unit *National Distribution Centre* selalu melakukan penilaian karyawan yang dilakukan setiap tahun dengan dua kali penilaian. Penilaiannya sendiri meliputi penilaian kinerja karyawan dan penilaian mengenai kompetensi karyawan. Penilaian ini dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dan juga untuk memahami kemampuan setiap karyawan yang dimiliki. Dijelaskan sebelumnya, bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada salah satu unit di perusahaan milik negara yaitu PT Kimia Farma, hal ini sesuai dengan penilain karyawan tahun 2018 dan 2019 yang dilakukan Unit *National Distribution Centre* dimana peneliti memperoleh data internal tersebut saat melakukan survei dan melihat adanya penurunan kinerja karyawan dari nilai yang dicapai tahun 2018 menurun ditahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Karyawan PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*
Tahun 2018 & 2019

Penilaian	Bobot (%)	Tahun	
		2018 Nilai Capaian	2019 Nilai Capaian
Penilaian Kinerja Karyawan	60%	4,87	4,54
Penilaian Kompetensi Karyawan	40%	4,52	4,56
Total Nilai (60% × Kinerja) + 40% × Kompetensi)	100% = 5	4,73	4,55

Sumber: PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*

Pada tabel 1 diatas memperlihatkan nilai capaian karyawan mengenai penilaian kinerja karyawan di unit *National Distribution Centre* terjadi penurunan capaian

nilai ditahun 2019 yaitu nilai yang dicapai tahun 2018 sebesar 4,87 menurun menjadi 4,54 atau penurunan sebesar -0,33% ditahun 2019. Berbeda dengan kompetensi karyawan yang mengalami kenaikan dari 4,52 menjadi 4,56 ditahun 2019. Penurunan kinerja karyawan ini menjadi masalah bagi organisasi karena belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Masalah ini dapat disebabkan karena tidak optimalnya karyawan dalam bekerja.

Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi, terdapat faktor-faktor terkait yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor individu, yaitu efikasi diri. Efikasi diri dikatakan sebagai harapan yang dimiliki individu tentang kemampuan mereka untuk mencapai atau melepaskan perilaku yang mereka inginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan sukses (Bandura, 1977). Efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, sebab dengan perasaan percaya diri yang dimiliki maka karyawan akan berusaha mengerjakan tugas yang di berikan dengan sikap motivasi tinggi, tenang dan bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan (Ariyati dan Lelys, 2018). Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka efikasi diri sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan juga mempunyai kinerja yang tinggi (Putri Ardi dkk., 2017). Dengan demikian kinerja karyawan dapat

meningkat dengan efikasi diri yang baik yang dimiliki karyawan. Selain efikasi diri, faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan.

Keterikatan karyawan dapat dikatakan sebagai terikatnya karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi. Terikatnya karyawan dapat terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan. Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki dedikasi tinggi, rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individual karyawannya (Antonacopoulou, 2000 *dalam* Siswono, 2016).

Perusahaan konsultasi manajemen kinerja global, yaitu Gallup pertama kali memperkenalkan *employee engagement* pada tahun 2004. Hasil penelitiannya diketahui bahwa keterikatan karyawan sangat berpengaruh pada performa bisnis. Karyawan yang terikat terbukti lebih jarang absen, minim melakukan kecelakaan kerja, dan lebih produktif. Mereka mampu membawa perusahaan untuk menghasilkan profit yang signifikan (www.actconsulting.co).

Selain itu juga Gallup melakukan studi mengenai penilaian keterikatan karyawan terhadap 49.928 unit kerja termasuk hampir 1,4 juta karyawan. Dimana Iterasi dan meta analisis yang dilakukan membuktikan keterkaitan yang jelas antara keterikatan karyawan dan 9 keluaran kinerja, seperti: *Customer ratings, Profitability, Productivity, Turnover (for high-turnover and low-turnover organizations), Safety incidents, Shrinkage (theft), Absenteeism, Patient safety*

incidents, dan *Quality (defects)*. Dapat dikatakan karyawan yang terikat akan menghasilkan 9 keluaran kinerja tersebut yang pastinya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, karyawan akan semakin terikat dengan organisasi sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain pemaparan diatas, penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* penelitian terdahulu 5 tahun terakhir mengenai pengaruh efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Mukrodi (2018), Ariyati dan Lelys (2018), Otori dkk. (2018), Widyawati dan Karwini (2018), Saraswathi dkk. (2017), Sebayang dan Sembiring (2017), Putri Ardi dkk. (2017), Sari dan Suwandana (2016) hasil penelitiannya didapatkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari (2017), Noviawati (2016), Setyabudi dkk. (2018) ditemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Nurfajar dkk. (2018) didapat bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian mengenai keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan oleh Mustika dan Widyawati (2020), Raihan dan Sagala (2018), Ardanti dan Rahardja (2017), Handoyo dan Setiawan (2017), Lewiuci dan Mustamu (2016), Rantelimbong dan Mas'ud (2016), Siswono (2016), Dajani (2015), didapatkan hasil bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kusumawati (2017) dan penelitian yang

dilakukan oleh Joushan dkk. (2015) diperoleh hasil penelitian dimana keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, mengingat pentingnya efikasi diri dan keterikatan karyawan yang harus dimiliki karyawan guna meningkatkan kinerjanya di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penyusunan laporan akhir tentang **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre* Jakarta Timur.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari pembahasan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada ke dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Kinerja karyawan dapat menentukan maju mundurnya organisasi dalam perubahan bisnis di era globalisasi.
2. Terdapat penurunan kinerja karyawan dari tahun 2018 ke tahun 2019 dari perolehan nilai 4,87 menjadi 4,54 yang menjadi masalah organisasi karena belum sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kinerja karyawan yang menurun mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan berdampak negatif bagi organisasi.
4. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre* diantaranya efikasi diri dan keterikatan karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian ini agar tidak meluas sampai ke masalah lain, yaitu dengan memberikan batas terhadap masalah yang dibahas yaitu hanya membahas 2 variabel bebas (independen), yaitu: efikasi diri (X_1) dan keterikatan karyawan (X_2) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu kinerja karyawan (Y). Selain itu, yang menjadi objek penelitian adalah organisasi atau perusahaan milik negara yang bergerak dibidang farmasi, yaitu PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre* Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan pembahasan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, sehingga dapat dirumuskan suatu permasalahan pada penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*?
2. Bagaimanakah pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*?
3. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dipastikan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*.

2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Unit *National Distribution Centre*

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan ini, dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait, seperti:

1. Bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan studi banding serta acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk mendapatkan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM, berkaitan dengan faktor efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja dan diharapkan mahasiswa dapat memadankan teori yang diperoleh selama melaksanakan perkuliahan dengan kenyataan yang terdapat pada unit *National Distributuion Centre* ini.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan perusahaan dalam hal ini bagian manajemen SDM dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Terutama kaitannya dengan faktor efikasi diri dan keterikatan pada karyawan di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) This study aims to investigate the effect of training , self-efficacy , and employee engagement on employee performance a. *Journal of Management*, 6(3), 1–11.
- Ariyanti, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9.
- Dajani, maha ahmed zaki. (2015). The impact of employee engagement on organisational performance. *South African Institute for Chartered Accountants Conference*, 3(5), 288–295. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Fatmasari (2017). Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2), 89–105.
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.

- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(02), 157–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- Kristanti, D, P. L. R. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (A. Nurul (ed.)). Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Kreatif*, 6(1), 88–94.
- Mustika, I. N., & 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.
- Nazneen, A., Miralam, M. S., & Qazi, S. (2018). Impact of Employee Engagement and Organizational Culture in High Performing Accredited University of Saudi Arabia. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 8(4), 180. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v8i4.13864>
- Nurdin, I, S. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Otori, Y. A., & Zaria, A. B. U. (n.d.). (2018). *DEPARTMENT OF ECONOMICS AND DEVELOPMENT STUDIES EFFECT OF SELF EFFICACY AND CUSTOMER AGGRESSION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AMONG TELECOMMUNICATION FIRMS IN KADUNA STATE*.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172.
- Raihan, M. H., Jauvani, E. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*. 5(2), 1854–1859.
- Rantelimbong, O., & Mas'ud, F. (2016). *PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN JARAK KEKUASAAN (POWER DISTANCE) SEBAGAI MODERATOR (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rizki Noviawati, D. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.
- Sari, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *None*, 5(5), 244507.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)*. 63(1), 100–106.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sugiyono, H. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Cetakan ke-23. Alfabeta, Bandung.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Susan Sorensen. (2013). *How Employee Engagement Drives Growth*. News.gallup.com

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi, Edisi Revisi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.

www.kimiafarma.co.id