



Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang

Rahmanita Khoirunnisa¹, Kristin Violinda², Ika Indriasari³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Received: 06 Maret 2024

Revised: 22 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, employee engagement, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. AST Indonesia Semarang bagian Quality Control dengan jumlah sampel sebanyak 78 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh secara primer melalui penyebaran kuesioner (angket). Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan secara parsial variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,3%, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,7%, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4%. Secara simultan variabel efikasi diri, employee engagement dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48% dan 52% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang ditentukan dalam penelitian.

Keywords:

Efikasi Diri, Employee Engagement, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

(*) Corresponding Author:

Rahmanitakhairunnisa57@gmail.com

How to Cite: Khoirunnisa, R., Violinda, Q., & Indriasari, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11115694>.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor-faktor yaitu faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan. Dari faktor-faktor tersebutlah kinerja karyawan dapat dinilai, jika faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, akan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan, begitu juga sebaliknya, jika faktor tersebut tidak dapat dijaga dengan baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan baik. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dalam bekerja. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif (Suwatno dan Priansa, 2011).

Penelitian ini mengambil obyek pada bagian Quality Control di PT. AST Indonesia Semarang. PT. AST Indonesia Semarang adalah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang manufaktur *music instrument* dan *furniture*. PT. AST Indonesia Semarang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) multinasional yang produksinya berupa *job order* dari *customer*. Dengan demikian, kualitas produk yang dihasilkan memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, karena dengan menjaga kualitas produk maka kepercayaan pelanggan dan order akan meningkat. *Dapertement Quality Control*

memegang peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas produk, sehingga kinerja karyawan sangat berpengaruh di dalamnya.

PT. AST Indonesia mewajibkan seluruh karyawannya untuk melaksanakan program 5S dan *Safety*, agar menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta nyaman dan aman untuk karyawan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari laporan tahun 2022 data target control 5S dan *Safety* bagian *Quality Control* menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan, seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1
Data Target Control 5S dan *Safety Quality Control* Tahun 2022

Area		HASIL 2022												
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
S A F E T Y & 5 S T	A	OQC IPO, OQC Assy (kenza piano), OQC Muji Solid	73	77	80	77	80	80	80	80	80	80	80	
		PQC ALL	80	80	67	80	77	77	73	70	80	80	73	
		Office IQC & Sortir	77	77	80	73	80	77	80	77	73	67	63	70
		QC & ruang penyimpanan rak file	80	80	80	80	80	80	80	77	80	80	80	77
		QC office & Cust Room	77	77	80	73	80	80	77	80	80	77	80	80
		Laboratory & Kalibrasi	77	77	77	73	73	77	77	77	80	77	77	80
		QC Chamber room	80	80	80	80	80	80	80	80	77	77	80	80
		QC Bed Storage, Shelves	80	80	80	77	73	80	80	73	80	80	77	80
		IQC Sortir	80	80	80	80	80	80	77	80	77	80	80	77
		Rata-rata	78,2	78,7	78,2	77,0	78,1	79,0	78,7	77,4	77,4	77,6	77,4	77,4
	Target 5S	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	

Sumber : Data Target Control QC PT. AST Indonesia 2022.

Score dan kriteria penilaian control 5S dan *safety Quality Control* sebagai berikut :

100 : Baik (tidak ada penyimpangan dan ada sistem)

80 : Cukup (tidak ada penyimpangan)

60 : Kurang (ada penyimpangan < 3 tempat)

40 : Kurang sekali (ada penyimpangan \geq 3 tempat)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa target control 5S dan *Safety* pada tahun 2022 masih banyak yang belum tercapai oleh bagian *Quality Control*. Target yang ditetapkan oleh manajemen yaitu sebesar 80 poin, akan tetapi dari bulan januari-desember rata-rata tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. AST Indonesia pada bagian *Quality Control* yang belum maksimal. Suatu perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri. Efikasi diri menurut Bandura (2009) merupakan keyakinan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi tertentu sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Fenomena lain yang terjadi saat ini menurut penelitian yang dilakukan yaitu kurangnya kesadaran diri dan inisiatif karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya, banyak karyawan yang merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga karyawan lain mengambil alih

pekerjaan tersebut dan ada beberapa karyawan yang kurang memahami dalam penggunaan komputer sebagai alat pendukung pekerjaan mereka. Pada PT. AST Indonesia sendiri sudah dilakukan pelatihan terhadap karyawan yang bekerja pada bagian admin dan yang menggunakan komputer sebagai alat pendukung pekerjaan. Akan tetapi terdapat karyawan yang rasa percaya dirinya kurang sehingga mudah menyerah terhadap sesuatu yang sedang dipelajarinya.

Selain efikasi diri sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya *employee engagement*. Penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya. Hal tersebut membuat sikap kerja karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai prediktor performa organisasi adalah *employee engagement*. Menurut Macey dkk (2009) menyatakan *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela. *Employee engagement* teoritis dipengaruhi oleh faktor, baik faktor yang berasal dari individu itu sendiri maupun faktor lingkungan atau manajemen organisasi.

Selain keterikatan kerja ada juga faktor lain yang dianggap mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan yaitu tingginya beban kerja karyawan. Menurut Johannsen Gunnar (1979) beban kerja adalah atribut fungsional yang berhubungan dengan beban input, upaya karyawan, dan kinerja atau hasil kerja. Lain halnya terdapat juga pembagian *jobdesk* yang kurang merata pada karyawan bagian *Quality Control*. Melalui data pembagian *jobdesk* pada PT. AST Indonesia bagian *Quality Control* dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki *jobdesk* sedikit. Akan tetapi berbeda halnya jika berada di lapangan, ada yang membantu karyawan lainnya yang memiliki *jobdesk* lebih banyak.

Contoh kurangnya terdapat bagian/line YAGIKEN. Bagian ini memproduksi tempat penyimpanan abu mayat dan hanya memproduksi barang dua kali dalam setahun, dengan interval produksi setiap 3 / 4 bulan. Karyawan yang bertugas mengecek line tersebut tidak mempunyai job ketika bagian/line tersebut sudah off untuk berproduksi dan akan diperbantukan ke line yang butuh bantuan. Ada juga yang jarak ruang antara bagian/line 1 dengan bagian/line yang lainnya terpaut jarak yang cukup jauh. Sehingga karyawan merasa lelah harus bolak-balik untuk melakukan pengecekan barang dikarenakan menunggu barang yang sedang dibody check oleh karyawan produksi pada bagian/line masing-masing.

Lain halnya jika semua bagian/line beroperasi maka semua karyawan akan fokus pada line nya masing-masing. Hal tersebut menyebabkan adanya karyawan yang memiliki beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan adanya karyawan yang memiliki beban kerja yang rendah (*under capacity*). Belum lagi jika ada overtime yang menyebabkan karyawan merasa lelah dan menyebabkan akan menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan pra survey diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AST INDONESIA SEMARANG”**

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diketahui masalah yang dihadapi PT. AST Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada data target control 5S dan *safety Quality Control* masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh manajemen.
2. Kurangnya kesadaran diri dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan lain mengambil alih pekerjaan tersebut, dan karyawan yang kurang percaya diri atas kemampuannya sehingga mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya kerterikatan yang dibangun antara karyawan dengan perusahaan.
4. Pembagian *jobdesk* yang kurang merata pada karyawan *Quality Control*.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang ?
4. Apakah efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, *employee engagement*, beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan model teoritis kinerja berdasarkan efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja. Selain itu

diharapkan juga berguna sebagai tambahan referensi mengenai keterikatan antara efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan berguna sebagai :

a. Manfaat Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja.

b. Manfaat Bagi Akademis

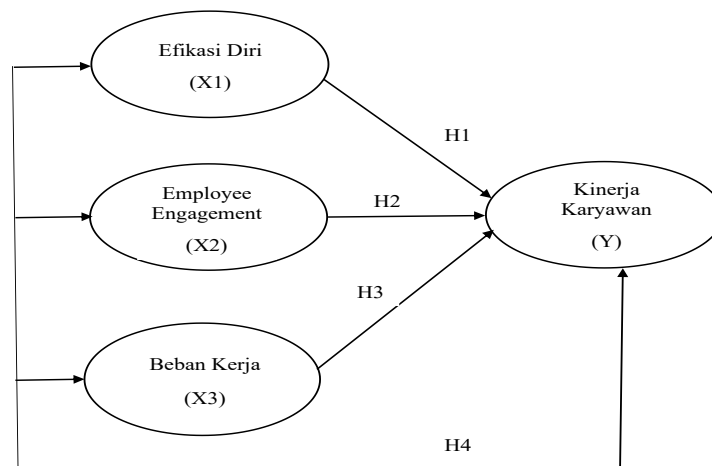
Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengetahui masalah-masalah tentang sumber daya manusia, menambah pengalaman penelitian dan menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan dan dipelajari selama diperkuliahan untuk menempuh praktek kerja didunia selanjutnya.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Pengembangan Model Penelitian



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2023

Hipotesis

H1: Diduga bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga bahwa efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Jadi populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan bagian QC PT. AST Indonesia Semarang yang berjumlah 78 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang mana nantinya akan dijadikan sebagai objek penelitian. Sampel dapat diambil dengan cara yang mana dapat mewakili karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dapat mewakili populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Karena jumlah populasi relatif sedikit maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan *nonprobability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Sehingga jumlah keseluruhan sampel 78 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang masuk ke dalam kriteria yang sudah ditentukan. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti dapat mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan juga mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang efikasi diri, *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan disebar melalui *google form*. Penelitian ini dikerjakan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. AST Indonesia Semarang yang dilakukan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) alat penelitian yang valid merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dan mengukur data valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu di mana dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik. Menurut Ghozali (2013) uji statistik yang termasuk dalam uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji normalitas

Analisis ini merupakan salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara data obsevasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal pada analisis grafik dalam uji normalitas secara visual kelihatan normal, namun hal ini masih mengandung subjektivitas yang tinggi. Sehingga untuk lebih meyakinkan hasil uji grafik perlu dilengkapi dengan uji statistik. Dalam penelitian ini uji statistik yang digunakan adalah one sampel kolmogorov smirnov, pada metode ini nilai residual terdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji mutikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regesi dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ aau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Untuk mengambil keputusan pada uji ini yaitu nilai signifikan $> 0,05$ terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen terdiri dari dua atau lebih variabel. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (Efikasi Diri) X_2 (*Employee Engagement*) dan X_3 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= bilangan konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Angka arah atau koefisien regresi
x_1	= Efikasi diri
x_2	= <i>Employee engagement</i>
x_3	= Beban kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut maka dapat diketahui apakah semua variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, sehingga hasilnya dapat diketahui hipotesis penelitian tersebut dapat diterima atau ditolak.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Ghozali (2017) uji T digunakan untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, diantaranya yaitu apakah efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji T didasarkan pada taraf signifikan 0,05. Untuk mengukur hipotesis ialah sebagai berikut :

- 1) Apabila angka signifikan lebih kecil $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Apabila angka signifikan lebih kecil $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersamaan mampu mempengaruhi variabel dependen. Uji ini penting dilakukan karena jika uji F gagal, hasil uji T tidak akan relevan. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu :

- 1) Jika nilai signifikan prob F-statistik $< 0,05$ berarti variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan prob F-statistik $> 0,05$ berarti variabel bebas secara bersamaan tidak mempengaruhi variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Bawono, dalam Azizi, 2016).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 3

Variabel	Item	Validitas (correlation)	R tabel	Keterangan
Efikasi Diri	ED1	0,633	0,222	VALID
	ED2	0,609	0,222	VALID
	ED3	0,679	0,222	VALID
	ED4	0,762	0,222	VALID
	ED5	0,488	0,222	VALID
	ED6	0,606	0,222	VALID
	ED7	0,458	0,222	VALID
	ED8	0,528	0,222	VALID
Employee Engagement	EE1	0,860	0,222	VALID
	EE2	0,875	0,222	VALID
	EE3	0,900	0,222	VALID
	EE4	0,743	0,222	VALID
	EE5	0,896	0,222	VALID
	EE6	0,897	0,222	VALID
	EE7	0,867	0,222	VALID
	EE8	0,845	0,222	VALID
Beban Kerja	BK1	0,842	0,222	VALID
	BK2	0,766	0,222	VALID
	BK3	0,701	0,222	VALID
	BK4	0,891	0,222	VALID
	BK5	0,799	0,222	VALID
	BK6	0,675	0,222	VALID
Kinerja Karyawan	KK1	0,887	0,222	VALID
	KK2	0,909	0,222	VALID
	KK3	0,861	0,222	VALID
	KK4	0,867	0,222	VALID
	KK5	0,863	0,222	VALID
	KK6	0,911	0,222	VALID
	KK7	0,889	0,222	VALID
	KK8	0,856	0,222	VALID

Dari tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Efikasi Diri, Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan telah terbukti valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,708	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,950	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,865	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,6	Reliabel

Dari hasil tabel di atas, uji reliabilitas mendapatkan semua nilai dari hasil variabel efikasi diri, employee engagement, beban kerja, dan kinerja karyawan semuanya menghasilkan nilai alpha cronbach's > 0,6. Variabel yang diuji meliputi Efikasi Diri (0,708), *Employee Engagement* (0,950), Beban Kerja (0,865), dan Kinerja Karyawan (0,958). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44236396
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.055
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai signifikan pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test senilai 0,186 atau lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
----------	-----------	-----	------------

Efikasi Diri	0,589	1.699	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,587	1.704	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,943	1.061	Tidak terjadi Multikolinearitas

Pada tabel di atas, menjelaskan bahwa data yang telah diujikan tidak mengalami gejala multikolinearitas dari setiap variabel independen yaitu dengan cara melihat hasil uji dari nilai tolerance dan VIF. Dari hasil uji tolerance menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dari penelitian mempunyai nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.848	1.900		.446	.657
	X1	-.018	.059	-.046	-.311	.757
	X2	.048	.070	.115	.689	.493
	X3	-.024	.105	-.037	-.228	.820

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan dari variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,757, variabel employee engagement (X2) sebesar 0,493 dan variabel beban kerja (X3) sebesar 0,820. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk variabel efikasi diri, employee engagement, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.218	3.790		1.377	.173
	X1	.353	.106	.364	3.333	.001
	X2	.337	.111	.332	3.037	.003
	X3	.224	.112	.174	2.009	.048

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan tersebut, maka hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,218. Jika variabel efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,218.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri menunjukkan nilai positif sebesar 0,353, diartikan bahwa jika efikasi diri meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* menunjukkan nilai positif sebesar 0,337, diartikan bahwa jika *employee engagement* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,224, diartikan bahwa jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat 0,224.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil output pengujian hipotesis dan model regresi data pada tabel 8 dapat diketahui :

Rumus $T_{tabel} = (n-k)$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

$78 - 4 = 74$ (maka $T_{tabel} 1,665$)

Dapat diketahui bahwa nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} .

- 1) Variabel efikasi diri (X1) menunjukkan $T_{hitung} 3,333 >$ dari $T_{tabel} 1,665$ dan memiliki skor signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel efikasi diri mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel *employee engagement* (X2) menunjukkan $T_{hitung} 3,037 >$ dari $T_{tabel} 1,665$ dan memiliki skor signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
- 3) Variabel beban kerja (X3) menunjukkan $T_{hitung} 2,009 >$ dari $T_{tabel} 1,665$ dan memiliki skor signifikansi sebesar 0,048 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.345	3	129.115	22.752	.000 ^b

	Residual	419.950	74	5.675		
	Total	807.295	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Fhitung sebesar 22,752 dengan nilai Ftabel 2,73 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $22,752 > 2,73$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian dinyatakan baik dan secara bersamaan variabel efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693a	.480	.459	2.382

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,480 atau 48,%. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 48% terhadap variabel terikat. Kemudian selebihnya ($100\% - 48\% = 52\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang ditentukan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang sebagai berikut :

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Variabel efikasi diri menunjukkan $T_{hitung} 3,333 > T_{tabel} 1,665$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki efikasi diri yang baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat mencapai target serta tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakki dan Pratiwi (2019) bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka

hipotesis 2 diterima. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Variabel *employee engagement* menunjukkan T_{hitung} 3,037 > T_{tabel} 1,665 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki rasa engagement yang baik terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik yang ditandai dengan semangat dan dedikasinya dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty (2019) bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel *employee engagement* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 diterima. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Variabel beban kerja menunjukkan T_{hitung} 2,009 > T_{tabel} 1,665 dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karena operator Quality Control harus menyesuaikan target yang sudah ditetapkan pada line produksi. Sehingga harus mengecek barang tersebut tepat waktu agar tidak tertinggal oleh target yang ditetapkan pada line produksi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rohman dan Ichsan (2021) bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Dalam hal ini berperan cukup baik dengan presentase sebesar 48% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja. Diharapkan untuk PT. AST Indonesia untuk selalu memberikan motivasi, nasihat, evaluasi ataupun reward yang dapat membuat karyawan lebih percaya diri sehingga memiliki efikasi diri yang tinggi, membuat karyawan lebih terlibat terhadap kesuksesan perusahaan, dan membuat karyawan lebih menikmati dan fokus terhadap pekerjaan mereka dengan pemberian beban kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian Quality Control PT. AST Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, Setyowati, dan Winahyu (2022) bahwa self efficacy dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian dan juga pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai

pengaruh efikasi diri, *employee engagement*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. AST Indonesia Semarang, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri, *Employee Engagement*, dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai pelengkap penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT. AST Indonesia Semarang
 - a. Peningkatan pelatihan, pertemuan khusus setaip bulan dan training motivasi
Perusahaan perlu meningkatkan efikasi diri pada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Upaya untuk meningkatkan efikasi diri yaitu dengan adanya pelatihan. Pelatihan ini dapat meliputi pemahaman efikasi diri terhadap individu, pengembangan tentang soft skill yang dimiliki karyawan. Selain pelatihan dapat juga dengan mengadakan pertemuan khusus yang dirutinkan setiap bulannya agar karyawan dapat sharing tentang berbagai permasalahan yang dihadapi. Perusahaan bisa lebih aktif untuk dapat memberikan motivasi, saran, nasihat, dan bimbingan kepada para karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik terhadap perusahaan. Dengan meningkatkan efikasi diri pada karyawan diharapkan karyawan *quality control* dapat mencapai target yang ditetapkan oleh pihak manajemen.
 - b. Menanamkan rasa keterikatan yang tinggi dari para karyawan
Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik terhadap atasan dengan bawahan maupun sebaliknya dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Diharapkan dengan melakukan upaya tersebut, para karyawan akan dapat meningkatkan *employee engagement* pada diri mereka dan meningkatkan kinerja yang dapat mereka hasilkan.
 - c. Evaluasi kembali beban kerja
Perusahaan perlu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan *quality control* agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan membagi pekerjaan dengan adil sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan agar memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

d. Untuk saran secara keseluruhan pengaruh efikasi diri, employee engagement dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam hal ini berperan cukup baik dengan tingkat presentase sebesar 48% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel efikasi diri, employee engagement, dan beban kerja. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk selalu meningkatkan efikasi diri dan employee engagement terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi dan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan pedoman untuk penelitian berikutnya dengan lebih memperluas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya diharapkan dapat menambah landasan teori dengan yang lebih lengkap dan yang terbaru nantinya. Selain itu diharapkan pula dapat mengambil sampel yang lebih banyak dari sampel yang ada dipenelitian ini, sehingga diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih valid, serta bisa memperluas lingkup penelitian dengan menggabungkan variabel beda yang tidak terliput dalam penelitian, misalnya motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2009). *Self-Efficacy : The Exercise of Control*. New York : Freeman.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Johannsen, G. (1979). *Workload and workload measurement*. Mental workload. *Springer Boston MA*, 3–11.
- Macey, W.H, Schneider, B, Barbera, K.m & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. USA : John Wiley & Sons.
- Sugiyono, P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.