

Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Barista

Alfaridzi Widya Forexa

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

Andik Matulesy

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

Suhadianto

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

E-mail : alfawidya54@gmail.com

Abstract

How a company views employees has changed. If previously companies viewed employees as resources that could be utilized by companies to achieve their goals, now they see employees as the main capital that will help companies run, develop and achieve the goals they want optimally. The challenge in the industrial world is not only retaining talent, but also the process of making employees have an attachment to employees. The purpose of this study was to determine the relationship between self-efficacy and work engagement. The sampling technique uses incidental sampling technique with the Slovin formula and uses a correlational quantitative approach. The intended subject is a barista in Surabaya. The data collection instruments in this study were self-efficacy and work engagement scales. The data in this study were analyzed using the Spearman-Rho correlation coefficient with the results proving that there is a significant relationship between self-efficacy and work engagement. This finding indicates that the higher the self-efficacy level of a barista, the greater the perceived level of work engagement.

Keywords: *barista, self efficacy, work engagement.*

Abstrak

Bagaimana suatu perusahaan melihat karyawan telah berubah. Jika sebelumnya perusahaan memandang karyawan sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan mereka, sekarang mereka melihat karyawan sebagai modal utama yang akan membantu perusahaan menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan yang diinginkannya secara optimal. Tantangan dalam dunia industri bukan hanya mempertahankan bakat, tetapi juga proses membuat karyawan memiliki keterikatan dalam diri karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* dengan rumus Slovin dan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek yang dituju adalah barista di Surabaya. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu skala efikasi diri dan keterikatan kerja. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan koefisien korelasi Spearman-Rho dengan hasil yang membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang barista, semakin besar pula tingkat keterikatan kerja yang dirasakan.

Kata kunci: *barista, efikasi diri, keterikatan kerja.*

Pendahuluan

Karyawan (barista) yang memegang peranan dengan melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utama dalam melakukan pekerjaannya, memerlukan keterikatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya Schaufeli & Salanova, (2011). Berdasarkan pengamatan peneliti terkait keterikatan kerja barista cafe di Surabaya, peneliti sering melihat banyak barista yang kurang menguasai pekerjaannya serta tidak memiliki antusias saat menyambut pelanggan yang datang, hal ini terlihat ketika peneliti mengunjungi cafe dan menanyakan produk yang ada pada cafe tempat barista bekerja. Dengan kata lain, sebagian besar barista yang ditemui

oleh peneliti pada beberapa cafe tidak memiliki product knowledge serta antusias yang baik. Selain itu peneliti juga mengamati cara kerja barista, dimana tempat kerja barista terlihat berantakan dan kotor seperti kurang menjaga kebersihan alat kopi dan juga meja bar. Barista harus mempunyai keterikatan kerja pada diri mereka agar mampu memberikan pelayanan cafe sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Karena, keterikatan kerja karyawan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang Muliawan, Pirazade, dan Cahyadi (2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada barista di Surabaya dengan harapan dapat memberikan manfaat secara teoritis seperti menambah pengetahuan, wawasan, serta referensi dalam bidang psikologi tentang efikasi diri dengan keterikatan kerja pada barista, dan juga memberikan manfaat secara praktis bagi perusahaan untuk dapat memberikan pengetahuan untuk mengembangkan barista yang memiliki efikasi diri dan keterikatan kerja yang tinggi.

Menurut A. B. Bakker dkk., (2012) Keterikatan kerja bagaimana pekerja menjalankan pekerjaan mereka sampai meluangkan waktu dan tenaganya (Vigor), menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan pengajaran (Dedication), dan pekerjaan dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengasyikkan sehingga konsentrasi terpusat pada pekerjaannya (absorption). Jadi keterikatan kerja adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Bandura dalam Alwisol (2009), efikasi diri ialah keyakinan atau harapan diri. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan diri seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tindakan. Efikasi yaitu penilaian terhadap diri dalam mengambil tindakan apakah itu baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan ingin mengetahui mengenai adanya hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja barista cafe. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada barista, begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah juga keterikatan kerja barista.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah barista cafe di Surabaya. Berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Surabaya jumlah cafe di Surabaya ada 175. Dengan rata-rata barista 5 orang. Dengan demikian jumlah barista cafe tahun 2023 di Surabaya yaitu 875 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/accidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, (2019), metode riset kuantitatif bisa didefinisikan sebagai metode riset yang mengacu pada filsafat positivism, dipakai untuk meriset pada populasi atau sampel tertentu, sampel diambil dengan dilaksanakan dengan acak, data dikumpulkan memakai instrumen riset, analisa data memiliki sifat kuantitatif ataupun statistik dengan sasaran untuk melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Kemudian pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh data menggunakan kuesioner yang berisi item pernyataan yang mendukung (favorable) dan item pertanyaan yang tidak mendukung

(unfavorable) yang mewajibkan responden memilih salah satu jawaban yang tersedia untuk memperoleh penelitian ini menggunakan skala likert.

Hasil

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang memakai uji K-S dengan program SPSS. Data disebut normal, bila nilai sig. lebih besar dibanding 0,05. Bila nilai sig. lebih kecil dibanding 0,05, maka data disebut tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi tidak normal

Tabel Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		Keterangan
	N	Asym, Sig(2-tailed)	
keterikatan Kerja	90	0,001	Tidak Normal

2. Uji Linieritas

Pengujian linearitas mempunyai tujuan untuk mendeteksi apakah dua variabel memiliki relasi yang linear atau bukan. Uji ini memakai program SPSS dengan Test for Linearity ada tingkat sig. 5%. Dua variabel dinyatakan memiliki korelasi yang linear jika sig. (Linearity) $> 0,05$. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan pada variabel efikasi diri dengan keterikatan kerja, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,122 artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan memiliki hubungan yang linier.

Table Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Work Engagement * Self Efficacy</i>	1,432	0,122	Linier

Berdasarkan uji prasyarat menunjukkan bahwa data normalitas terdistribusi tidak normal namun memiliki hubungan yang linier, sehingga uji korelasi menggunakan metode analisis non-parametrik sehingga teknik analisis yang digunakan untuk menguji yaitu, menggunakan teknik korelasi Spearman-Rho.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Spearman-Rho maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.685 dengan nilai signifikan 0.000 atau Sig. $<0,05$, dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja.

Correlation Coefficient	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
0.685	0.000	Sig. $<0,05$	Positif

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan

Sesuai dengan pengujian statistik dengan memakai Spearman's Rho dengan taraf keyakinan 95 persen didapat nilai signifikansi (2-tailed) 0,000 yang lebih kecil dibanding $\alpha=0,05$. Oleh karena itu, bisa disebutkan, terdapat korelasi antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Naik turunnya keterikatan kerja diikuti oleh naik turunnya efikasi diri. Jika barista memiliki efikasi diri yang tinggi maka keterikatan kerja akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika barista mempunyai efikasi diri yang rendah maka keterikatan kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Putri dan Prakoso (2021) yang menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Efikasi diri berkontribusi dalam membentuk keterikatan kerja pada diri karyawan. Efikasi diri yang kuat akan berdampak kepada keterikatan kerja yang kuat juga. Seorang barista yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat diukur dengan tingkat/level kesulitan tugas. Ketika ada tugas atau aktivitas yang diberikan dan tidak ada hambatan berarti tugas tersebut bisa diatasi, sehingga tugas tersebut akan mudah diselesaikan dan setiap orang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi pada masalah ini (Bandura, 1998). Penelitian Putri dan Frianto (2022) menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Sesuai dengan hasil empiris, pengujian statistik dan hasil teoritis serta riset sebelumnya, bisa diketahui bahwa terdapatnya korelasi antara efikasi diri dan keterikatan kerja. Barista yang memiliki efikasi diri yang tinggi, biasanya memiliki keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu barista yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih melibatkan diri pada pekerjaannya karena yakin bahwa tugas-tugas yang akan dihadapi mampu dikerjakan dan diselesaikan dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian yang diidentifikasi, hipotesis yang diajukan adalah bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada barista di Surabaya. Dalam hal ini, diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh seorang barista, semakin besar pula tingkat keterikatan kerja yang akan dirasakan.

Analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan keterikatan kerja pada barista di Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang barista, semakin besar pula tingkat keterikatan kerja yang dirasakan. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas dan tantangan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat komitmen dan ikatan emosional yang dirasakan terhadap pekerjaan sebagai barista.

Barista diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja agar barista lebih banyak mendapatkan pengalaman kerja, memperoleh skill baru, serta meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Hal ini dapat dilakukan oleh barista dengan meningkatkan efikasi diri dengan belajar dari kegagalan, mengikuti kompetisi untuk menambah pengalaman, serta mengikuti komunitas untuk menambah wawasan. Kemudian bagi pihak perusahaan hasil riset ini bisa menjadi referensi bagi upaya peningkatan keterikatan kerja di kalangan karyawan mengingat keterikatan kerja karyawan khususnya barista masih ada yang tergolong rendah. Untuk meningkatkan keterikatan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan general cleaning, evaluasi kinerja bulanan, juga memperketat aturan atau SOP yang dapat meningkatkan keterikatan kerja bagi karyawan.

Referensi

Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bandura, A. (1998). *Self Efficacy*. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press.
- Muliawan, Y., Perizade, & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(2), 69-78.
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement pada Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357-369.
- Putri, Y. A., & Prakoso, H. (2021). Pengaruh Occupational Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Bank Syariah Indonesia KCP Suniaraja Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 28-35.
- Schaufeli, W., Salanova, M. (2011). Commentary Work engagement: On How to Better Catch a Slippery Concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.