

**Peran Mediasi *Self-Efficacy* dan Keterikatan Kerja dalam Hubungan antara  
Persepsi Dukungan Organisasi dan Konsekuensinya  
(Studi pada Karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti)**



**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Disusun Oleh:**

**RIZKI BASUKI**

**F0212093**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2016**

## ABSTRAK

### PERAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DAN KETERIKATAN KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KONSEKUENSINYA

(Studi pada Karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti)

Oleh:

**RIZKI BASUKI**

**NIM. F0212093**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara *self-efficacy* dengan konsekuensi persepsi dukungan organisasi yang dilakukan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti. Konsekuensi persepsi dukungan organisasi terdiri dari kepuasan kerja, ketegangan psikologi, dan kinerja (*in-role performance* dan *extra-role performance*).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti yang berjumlah 1265 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 303 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sedangkan, teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan LISREL 8.8 untuk uji validitas dan SPSS 22.0 untuk uji reliabilitas. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* dengan bantuan LISREL 8.8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara parsial memediasi hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja secara parsial memediasi hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Keterikatan kerja secara parsial memediasi hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan ketegangan psikologi. Keterikatan kerja secara penuh memediasi hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kinerja (*in-role performance* dan *extra-role performance*).

**Kata Kunci:** persepsi dukungan organisasi, *self-efficacy*, keterikatan kerja, kepuasan kerja, ketegangan psikologi, *in-role performance*, *extra-role performance*

## ABSTRACT

### **THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ITS CONSEQUENCES**

**(Study on Employees of PT Surya Mandiri Jaya Sakti)**

By:

**RIZKI BASUKI**

**NIM. F0212093**

*This research aims to examine the mediating role of self-efficacy on the relationship between perceived organizational support and work engagement. Beside, this research also examine the mediating role of work engagement on the relationship between self-efficacy and consequences of perceived organizational support. The research objects are the employee of PT Surya Mandiri Jaya Sakti. Consequences of perceived organizational support involved job satisfaction, psychological strains, and job performance (in-role performance and extra-role performance).*

*Population of this research is total employee of PT Surya Mandiri Jaya Sakti with total employee 1265 people and took 303 employees as the sample. Questionnaire is used for collect the data. The sampling technique of this research is proportional stratified random sampling. For validity testing we used LISREL 8.8 and reliability testing we used SPSS 22.0. Structural Equation Model through Lisrel 8.8 is used for hypothesis analysis.*

*The result of this research proves that self-efficacy mediates the positive effect of perceived organizational support on work engagement as partial mediation. Work engagement mediates the positive effect of self-efficacy on work satisfaction as partial mediation. Work engagement mediates the negative effect of self-efficacy on psychological strains as partial mediation. Work engagement also mediates the positive effect of self-efficacy on job performance (in-role performance and extra-role performance) as full mediation.*

**Keywords:** *perceived organizational support, self-efficacy, work engagement, job satisfaction, psychological strains, in-role performance, extra-role performance.*

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DAN KETERIKATAN KERJA DALAM  
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KONSEKUENSINYA**

**(Studi pada Karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti)**

Disusun oleh:

**Rizki Basuki**

**NIM. F0212093**

Telah disetujui pembimbing  
Pada Tanggal, 18 Agustus 2016

**Prof. Dr. SALAMAH WAHYUNI, SU.**  
NIP. 195001181978032001

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DAN KETERIKATAN KERJA DALAM  
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KONSEKUENSINYA  
(Studi pada Karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti)**

**Atas Nama Mahasiswa: Rizki Basuki (NIM F0212093)**

Telah diterima dengan baik oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Surakarta, 21 September 2016

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Muji Harsono, S.E., M.Si                      Sebagai Ketua                      (.....)  
NIP. 196807021995121001
2. Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU                      Sebagai Pembimbing                      (.....)  
NIP. 195001181978032001
3. Dra. Anastasia Riani S., M.Si                      Sebagai Anggota                      (.....)  
NIP. 195903301986012001

Disahkan oleh,  
Ketua Program Studi Manajemen

Reza Rahardian, S.E, M.Si  
NIP. 197406092000121001

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret:

Nama : Rizki Basuki

NIM. : F0212093

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : Peran Mediasi *Self-Efficacy* dan Keterikatan Kerja dalam Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Konsekuensinya (Studi pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan/salinan/sanduran dari karya orang lain.

Apabila ternyata dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan Ijazah dan pencabutan gelar sarjananya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, 18 Agustus 2016

Mahasiswa

Rizki Basuki

NIM. F0212093

## HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka  
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”  
(QS. AR Ra’d 13:11)

*“Thoughts give birth to actions, actions spawned a habit, habit bore the character,  
and the character created fate.”*  
(Aristoteles)

*“Nothing in all the world is more dangerous than sincere ignorance and  
conscientious stupidity”*  
(Marthir Luther King. Jr)

*“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world”*  
(Nelson Mandela)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Ayah dan Ibu

Kakak dan adik tercinta

Sahabat dan teman seperjuangan

Ibu Prof.Dr.Salamah Wahyuni, SU

Almamater tercinta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Mediasi *Self-Efficacy* dan Keterikatan Kerja dalam Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Konsekuensinya (Studi pada Karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti)”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Hunik Sri Runing S., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Reza Rahadian, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta
3. Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan tenaga, waktu, dan ilmu untuk memberi arahan kepada penulis.
4. Amina Sukma Dewi, S.E, M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini telah memberikan bimbingan.
5. Pemilik, Karyawan, dan Manajer PT Surya Mandiri Jaya Sakti yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan.

6. Ayah, Ibu, dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi baik secara finansial maupun non finansial selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan tahap pendidikan hingga sarjana.
7. Edo Aditya Putra, yang telah menemani, meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini.
8. Teman satu bimbingan dan seperjuangan sejak awal proses, Elsa yang telah banyak membantu penulis dan Tiwit, teman sekamar sekaligus teman begadang.
9. Teman sepermainan, Pompom, Tiska, dan khususnya Memet, yang telah memberikan dukungan dan banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen B 2012 yang telah berjuang bersama sejak awal kuliah sampai mencapai tahap akhir pendidikan ini, khususnya Lindo, Dela, Ika, Ari.
11. Teman-teman KKN Mranggen 2015 yang telah memberikan pengalaman baru.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila ada kesalahan ataupun kata-kata yang kurang berkenan. Penulis mengharap kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis

Rizki Basuki

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	8
2.1. Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1. Keterikatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> ).....	8
2.1.2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	12
2.1.3. Konsekuensi Persepsi Dukungan Organisasi.....	15

2.1.4. <i>Self-Efficacy</i> .....	19
2.2. Perumusan Hipotesis.....	23
2.2.1. <i>Self-Efficacy</i> sebagai Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja.....	23
2.2.2. Keterikatan Kerja sebagai Mediasi <i>Self-Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja .....	24
2.2.3. Keterikatan Kerja sebagai Mediasi <i>Self-Efficacy</i> dan Ketegangan Psikologis.....	25
2.2.4. Keterikatan Kerja sebagai Mediasi <i>Self-Efficacy</i> dan Kinerja ( <i>In-Role Performance</i> dan <i>Extra Role Performance</i> ).....	26
2.3. Kerangka Penelitian .....	27
BAB III METODE PENELITIAN .....	30
3.1. Desain Penelitian .....	29
3.2. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	29
3.2.1. Populasi .....	29
3.2.2. Sampel.....	29
3.2.3. Sampling.....	30
3.3. Hasil Penyebaran Kuesioner dan Distribusi Data .....	32
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
3.4.1. Keterikatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> ).....	34
3.4.2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	34
3.4.3. Konsekuensi Persepsi Dukungan Organisasi.....	34
3.4.4. <i>Self-Efficacy</i> .....	36
3.5. Instrumen Penelitian .....	36
3.6. Sumber Data.....	36

3.7. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.8. Metode Analisis.....	37
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	37
3.8.2. Uji Instrumen.....	38
3.8.3. Analisis SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ).....	39
3.8.4. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan.....	43
4.1.2. Visi.....	44
4.1.3. Misi .....	44
4.1.4. Peralatan Penunjang.....	45
4.1.5. Produk .....	45
4.1.6. Struktur Organisasi .....	46
4.2. Analisis Deskriptif.....	48
4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	48
4.2.2. Usia Responden .....	49
4.2.3. Masa Kerja Responden.....	49
4.2.4. Pendidikan Terakhir Responden .....	50
4.2.5. Tanggapan Responden pada Variabel Penelitian .....	51
4.3. Uji Instrumen.....	61
4.3.1. Uji Validitas .....	61
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	66
4.4. Analisis <i>Structural Equation Model</i> .....	68
4.4.1. Uji Kecocokan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	68

4.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	71
4.5. Pembahasan.....	80
4.5.1. <i>Self-Efficacy</i> Memediasi Hubungan Positif antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja.....	80
4.5.2. Keterikatan Kerja Memediasi Hubungan Positif antara <i>Self- Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja .....	81
4.5.3. Keterikatan Kerja Memediasi Hubungan Negatif antara <i>Self- Efficacy</i> dan Ketegangan Psikologis .....	82
4.5.4. Keterikatan Kerja Memediasi Hubungan Positif antara <i>Self- Efficacy</i> dan Kinerja .....	83
4.6. Perbandingan Hasil Pengujian Hipotesis.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan .....	87
5.2. Implikasi.....	89
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	89
5.2.2. Implikasi Praktis .....	90
5.3. Saran .....	91
5.4. Keterbatasan.....	92
5.5. Rekomendasi .....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN .....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Pembagian Penyebaran Kuesioner per Divisi .....	31
Tabel III.2. Jumlah Kuesioner .....	32
Tabel III.3. Profil Responden Berdasarkan Divisi .....	32
Tabel III.4. <i>Goodness of Fit Index</i> .....	41
Tabel IV.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel IV.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel IV.5. Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Kerja .....	51
Tabel IV.6. Tanggapan Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	53
Tabel IV.7. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	54
Tabel IV.8. Tanggapan Responden Variabel Ketegangan Psikologis.....	56
Tabel IV.9. Tanggapan Responden Variabel <i>In-Role Performance</i> .....	57
Tabel IV.10. Tanggapan Responden Variabel <i>Extra-Role Performance</i> .....	58
Tabel IV.11. Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	60
Tabel IV.12. Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja .....	62
Tabel IV.13. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi .....	63
Tabel IV.14. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel IV.15. Hasil Uji Validitas Variabel Ketegangan Psikologis .....	64
Tabel IV.16. Hasil Uji Validitas Variabel <i>In-Role Performance</i> .....	65
Tabel IV.17. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Extra-Role Performance</i> .....	65
Tabel IV.18. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	66
Tabel IV.19. Hasil Uji Reliabilitas .....	67

Tabel IV.20. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> .....	68
Tabel IV.21. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung dengan Model LISREL 8.8.....	73
Tabel IV.22. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung Ketika Di Mediasi dengan Model LISREL 8.8 .....	73
Tabel IV.23. Hasil Estimasi Pengaruh Tidak Langsung dengan Model LISREL 8.8	74
Tabel IV.24. Perbandingan Hipotesis Artikel Utama dengan Hasil Penelitian.....	86



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Penelitian .....	28
Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT Surya Mandiri Jaya Sakti.....	47
Gambar IV.2. Hasil Model Penelitian .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN II. DATA MENTAH PENELITIAN

LAMPIRAN III. UJI VALIDITAS

LAMPIRAN IV. UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN V. GOODNESS OF FIT