

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, EFIKASI DIRI, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG TENDEAN***THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL, SELF EFFICACY , AND HAPPINESS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT. HASJRAT ABADI CABANG TENDEAN*

Oleh:

**Teresa Mamahit<sup>1</sup>****Rita N. Taroreh<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>mamahitteresa@gmail.com](mailto:mamahitteresa@gmail.com)[<sup>2</sup>rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)[<sup>3</sup>yantjeuhing@gmail.com](mailto:yantjeuhing@gmail.com)

**Abstrak:** Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk terus menerus meningkatkan daya saingnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara dan memperhatikan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas karyawan, sehingga karyawan memiliki komitmen dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Locus of Control, Efikasi diri dan Kebahagiaan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian asosiatif. Populasi berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, jadi jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control, Efikasi Diri dan Kebahagiaan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand.

**Kata Kunci:** locus of control, efikasi diri, kebahagiaan, keterikatan karyawan

**Abstract:** In the era of globalization, competition between companies is getting tougher so that companies are required to continuously improve their competitiveness. the success of a company in achieving its goals depends on human resources owned. Therefore, companies must maintain and pay attention to employees properly in order to improve the quality of employees, so that employees have a high commitment and attachment to the company. The purpose of this study was to determine the effect of Locus of Control, Self-Efficacy and Happiness on Employee Engagement at PT. Hasjrat Abadi Tendeand Branch. This study uses a quantitative approach in associative research. The population is 40 people using a saturated sampling technique, so the number of samples is the same as the population, namely 40 people. The analysis technique used is multiple linear regression. The research findings indicate that Locus of Control, Self-Efficacy, and Happiness have a simultaneous and partial positive and significant influence on Employee Engagement at PT. Hasjrat Abadi Tendeand Branch.

**Keywords:** locus of control, self-efficacy, happiness, employee engagement

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara dan memperhatikan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas karyawan, sehingga karyawan memiliki komitmen dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap perusahaan dan pekerjaannya akan mengarah pada kinerja yang baik, kreativitas, inovasi, kepuasan customer, dan meningkatnya produktivitas. Oleh karena itu, keterikatan di anggap sebagai pengantar kesuksesan suatu perusahaan. Bakker dan Leiter (2017:2) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

keterikatan tinggi akan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya dan menggunakan tenaga untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan didasarkan pada sifat kepribadian individu yaitu *Locus of Control* yaitu kecenderungan individu untuk merasakan peristiwa positif atau negatif yang dipengaruhi oleh perilaku atau pengaruh lingkungan. *Locus of control* juga merupakan sumber keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengontrol peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal tersebut dapat berasal dari keyakinan bahwa ia memiliki kendali penuh atas peristiwa yang terjadi, atau keyakinan bahwa kendali tersebut berasal dari faktor eksternal yang dapat dipertanggung jawabkan atas tindakan individu (Rachman, 2022:9). Karyawan yang memiliki *Locus of control* yang baik, mampu mengendalikan diri mereka atas peristiwa yang terjadi baik dari internal atau eksternal. Meskipun demikian, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai *locus of control* seperti sulitnya menghubungi customer, karyawan masih banyak mengeluh dan bersikap kurang profesional dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Matondang dan Mariatin (2018), mereka menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control* dengan keterikatan karyawan.

Selain *Locus of Control*, Efikasi diri juga memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Bandura dalam Alwisol (2019) menyatakan bahwa Efikasi diri adalah pandangan seseorang tentang seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Hal ini mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Keyakinan ini dapat memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan memotivasi diri mereka untuk bertindak. Karyawan dengan efikasi diri yang baik percaya dengan kemampuan yang dimiliki dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Namun kenyataannya, tingkat efikasi diri yang rendah dapat menyebabkan kurangnya keyakinan dalam berinteraksi dengan customer. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratomo (2022), ditemukan bahwa efikasi diri karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan karyawan.

Selain kedua faktor yang dijelaskan sebelumnya, kebahagiaan juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Kebahagiaan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan. Menurut Seligman dalam Jusmiati (2017), kebahagiaan adalah kondisi psikologis yang terdiri dari perasaan senang dan damai dalam hidup, yang dihasilkan dari berbagai peristiwa yang telah dialami. Karyawan yang merasa bahagia, nyaman dan merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja dan kontribusi yang baik bagi perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya. Oleh karena itu, perusahaan juga harus terus mengadakan kegiatan seperti *family gathering* agar membuat karyawan semakin bahagia dan terikat dengan perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chinanti dan Siswati (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan sehingga karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan umum, yang menjual kendaraan bermotor roda empat khususnya merek Toyota dan Yamaha di Kota Manado. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, sikap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean, ditunjukkan melalui sikap karyawan yang tidak menunda-nunda dan memotivasi diri untuk bekerja melaksanakan tugas tanggung jawabnya dengan baik. Namun pada kenyataannya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, tidak semua karyawan memiliki sikap keterikatan pada perusahaan. Karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masih baru. Namun, meskipun demikian masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat dan kurang antusias dalam bekerja hal ini yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja dan juga meningkatkan angka absensi. Selain itu, ada karyawan yang hanya mencari pengalaman dan tidak mengetahui tujuannya. Ketika dihadapkan pada masalah atau tantangan, mereka cenderung langsung menyerah, sehingga muncul keinginan untuk berhenti bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Locus of Control*, Efikasi diri dan Kebahagiaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi cabang Tendean".

### Tujuan Penelitian

1. Apakah *Locus of Control*, Efikasi Diri dan Kebahagiaan Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean?
2. Apakah *Locus of Control* Berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar berkontribusi dengan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### Keterikatan Karyawan

William Khan pertama kali memperkenalkan istilah keterikatan karyawan pada tahun 1990, menyatakan bahwa engagement adalah penerapan anggota organisasi terhadap tugas pekerjaannya. Mereka yang mengekspresikan dirinya, baik secara fisik, kognitif dan emosional saat mereka melakukan perannya dalam organisasi. Bakker dan Leiter (2017:2) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi akan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya dan menggunakan tenaga untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

### Locus of Control

Konsep *Locus of Control* berasal dari teori konsep diri J. Rotter di tahun 1954 yaitu, teori pembelajaran sosial yang mengkaji keyakinan seseorang mengenai faktor-faktor yang menentukan perilakunya. *Locus of control* adalah suatu konsep psikologis yang merujuk pada seberapa jauh individu meyakini bahwa mereka memiliki kendali terhadap situasi dan pengalaman yang memengaruhi kehidupan mereka di dalam suatu organisasi (Rachman, 2022:9-10).

### Efikasi Diri

Bandura (1997) menyatakan Efikasi diri adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri merujuk pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Alwisol (2019: 287), efikasi diri adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

### Kebahagiaan

Dalam pandangan Martin Seligman di tahun 1998, kebahagiaan merupakan suatu kondisi psikologis yang terdiri dari perasaan senang dan damai dalam hidup, yang dihasilkan dari berbagai peristiwa yang telah dialami. (Jusmiati, 2017).

### Penelitian Terdahulu

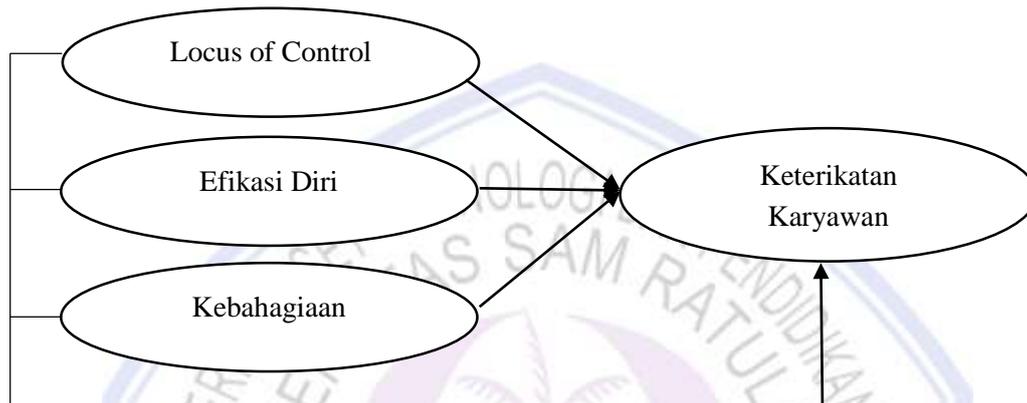
Penelitian Matondang dan Mariatin (2018) Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *locus of control* terhadap keterikatan kerja pada karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala *locus of control* yang disusun berdasarkan teori Rotter (1966) dengan jumlah item sebanyak 18 item dan skala keterikatan kerja yang disusun berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2009) dengan jumlah item sebanyak 24 aitem. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 karyawan tetap di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan tetap di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai R Square sebesar 544..

Penelitian Pulungan dan Rivai (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Data menggunakan software SPSS versi 15.0, dimana sebelumnya digunakan uji validitas, reliabilitas, inner model, uji hipotesis, dan uji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan karyawan PT Semen Padang, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT Semen Padang, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Semen Padang,

keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Semen Padang, terdapat adanya peran mediasi keterikatan karyawan pada hubungan *locus of control* terhadap kinerja pada PT.Semen Padang.

Penelitian Chinanti dan Siswati (2020), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Populasi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto dengan 202 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster random sampling. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (27 aitem dengan  $\alpha=0,892$ ) dan Skala Keterikatan Karyawan (28 aitem  $\alpha=0,898$ ). Berdasarkan analisis regresi sederhana didapatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan ( $r_{xy} = 0,791$ ;  $p < 0,001$ ).

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2023

### Hipotesis Penelitian

- H1: *Locus of control*, Efikasi Diri, Kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan  
 H2: *Locus of control* berpengaruh secara Parsial terhadap Keterikatan Karyawan  
 H3: Efikasi Diri berpengaruh secara Parsial terhadap Keterikatan Karyawan  
 H4: Kebahagiaan berpengaruh secara Parsial terhadap Keterikatan Karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:63), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian.

#### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jadi, seluruh karyawan PT. Hasjrat Abadi cabang Tendea sebanyak 40 orang digunakan sebagai sampel.

#### Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui teknik observasi, seperti kuesioner dan wawancara yang dilakukan pada responden untuk mengukur variabel *Locus of control*, efikasi diri, kebahagiaan, dan keterikatan karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan observasi.

#### Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. Validitas suatu survei dapat dikatakan tinggi jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur hal yang sebenarnya diinginkan dalam survei tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi alat ukur seperti angket atau kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk tertentu (Ghozali, 2018).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah terdapat kontribusi antara variabel dependen dan variabel independen dalam regresi.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menjelaskan Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi yang terjadi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik harus memiliki ketiadaan korelasi antara variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terjadi ketidakseragaman varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama-sama. Analisis regresi juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, digunakan rumus khusus untuk melakukan analisis regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Keterikatan Karyawan

X1 = *Locus Of Control*

X2 = Efikasi Diri

X3 = Kebahagiaan

a = bilangan konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = standart error

### Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila menggunakan regresi sederhana maka yang digunakan adalah R Square. Sedangkan untuk analisis regresi berganda menggunakan Adjusted R Square.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dan Secara Parsial (Uji t)

Tujuan pengujian uji F untuk melihat sejauh mana semua variabel bebas (independen) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Dasar keputusan dengan melihat nilai F hitung > F tabel dan probabilitas < 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Tujuan pengujian uji t untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara individual. Hasil dari uji t dapat dilihat pada nilai signifikansi masing –masing variabel pada hasil regresi menggunakan Eviews dengan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

## Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi ( r )			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
X1	X1.1	0.587	0,000	Valid	0.767	Reliabel
	X1.2	0.854	0,000	Valid		
	X1.2	0.793	0,000	Valid		
	X1.4	0.854	0,000	Valid		
X2	X2.1	0.869	0,000	Valid	0.902	Reliabel
	X2.2	0.887	0,000	Valid		
	X2.3	0.876	0,000	Valid		
	X2.4	0.917	0,000	Valid		
	X2.5	0.699	0,000	Valid		
X3	X3.1	0.863	0,000	Valid	0.908	Reliabel
	X3.2	0.871	0,000	Valid		
	X3.3	0.803	0,000	Valid		
	X3.4	0.863	0,000	Valid		
	X3.5	0.871	0,000	Valid		
Y	Y.1	0.707	0,000	Valid	0.720	Reliabel
	Y.2	0.574	0,000	Valid		
	Y.3	0.841	0,000	Valid		
	Y.4	0.583	0,000	Valid		
	Y.5	0.663	0,000	Valid		

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

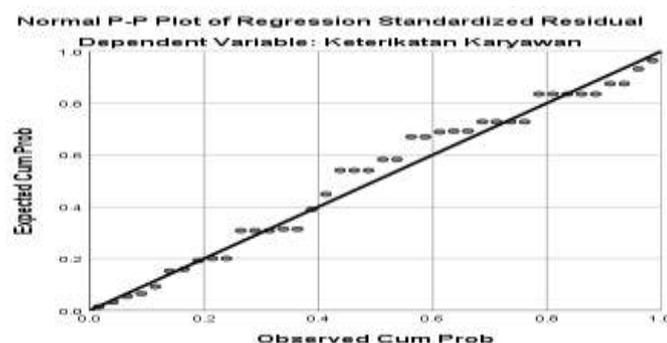
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data, 2023

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 40 responden. Signifikansi dari setiap item pertanyaan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa dari 4 variabel yang terdiri dari 19 item pernyataan, semua data yang diperoleh oleh peneliti valid dan reliabel karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05, serta nilai alpha Cronbach  $> 0.6$ .

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual

Sumber: Olahan data, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

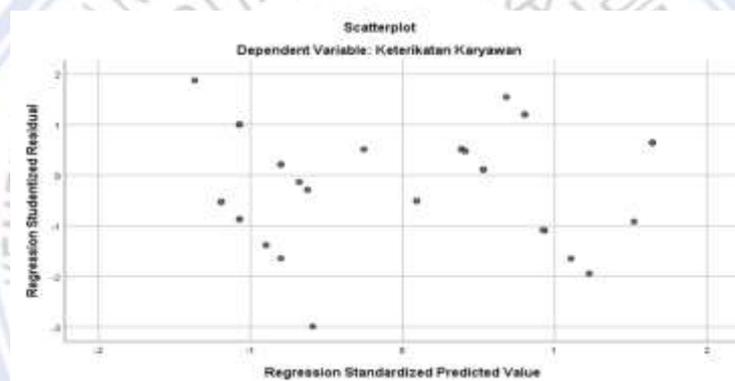
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Locus of Control	.411	2.431
Efikasi diri	.425	2.355
Kebahagiaan	.524	1.909

Sumber: Olahan data, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: Olahan data, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.655	1.066	
Locus of Control	.186	.086	.183
Efikasi diri	.270	.067	.334
Kebahagiaan	.422	.057	.547

Sumber: Olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 3, maka didapatkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3.655 + 0.186 X_1 + 0.270 X_2 + 0.422 X_3$$

1. Dari persamaan linear berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 3.655. Artinya Locus of control (X1), Efikasi diri (X2) dan Kebahagiaan (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Keterikatan Karyawan (Y) akan bernilai 3.655 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Locus of Control* (X1) adalah sebesar 0.186 dan berpengaruh positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *locus of control* (X1), maka variabel keterikatan karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0.186. Jadi, semakin tinggi nilai *Locus of control* (X1), maka Keterikatan Karyawan (Y) juga semakin baik.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Efikasi diri (X2) sebesar 0.270 dan berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada efikasi diri (X2), maka variabel keterikatan karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0.270. Jadi, semakin tinggi tingkat Efikasi diri (X2), maka Keterikatan Karyawan (Y) juga semakin baik.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kebahagiaan (X3) sebesar 0.422 dan berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kebahagiaan (X3), maka variabel keterikatan karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0.422. semakin tinggi tingkat Kebahagiaan (X3), maka Keterikatan Karyawan (Y) juga semakin baik.

### Koefisien Korelasi (R) dan Kefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.895	.886	.55140

Sumber: Olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0.946. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara *Locus of control*, efikasi diri dan kebahagiaan dengan keterikatan karyawan adalah searah, dimana semakin besar ketiga variabel bebas maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan 0,895, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (*locus of control*, efikasi diri dan kebahagiaan) memiliki kontribusi sebesar 89,5 % dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis F Tabel

**Tabel 5. Uji Hipotesis F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.430	3	31.143	102.431	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.945	36	.304		
	Total	104.375	39			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Efikasi diri, *Locus of Control*

Sumber: Olahan data, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, dapat diketahui bahwa uji f hitung sebesar 102.431 > f tabel (3 : 40 - 3 = 37) jadi f tabel 2.86 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti H<sub>1</sub> diterima yang menyatakan *Locus of control*, efikasi diri dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan dapat diterima atau terbukti.

### Uji Hipotesis t

**Tabel 6. Uji Hipotesis t**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.428	.002
	Locus of Control	2.179	.036
	Efikasi diri	4.029	.000
	Kebahagiaan	7.338	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Olahan data, 2023

Hasil uji-t menunjukkan bahwa *locus of control* (X1)  $t$  hitung = 2.179 >  $t$  tabel = 2.028 dan memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,036 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis H2 yang menyatakan *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan karyawan dapat diterima dan terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa efikasi diri (X2)  $t$  hitung = 4.029 >  $t$  tabel = 2.028 dan memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis H3 yang menyatakan efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan karyawan dapat diterima dan terbukti. Hasil uji-t menunjukkan bahwa Kebahagiaan (X3)  $t$  hitung = 7.338 >  $t$  tabel = 2.028 dan memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis H4 yang menyatakan kebahagiaan berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan karyawan dapat diterima dan terbukti.

## Pembahasan

### **Locus Of Control, Efikasi Diri Dan Kebahagiaan Terhadap Keterikatan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Locus of Control*, Efikasi Diri, dan Kebahagiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah mengenai apakah *Locus of Control*, Efikasi Diri, dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan, serta tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control*, Efikasi Diri, dan Kebahagiaan secara simultan terhadap Keterikatan karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Tendeand telah terjawab dan terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2020) yang menyatakan bahwa *locus of control* dan efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan penelitian yang telah dilakukan Chinanti dan Siswati (2020), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Mengacu pada hasil penelitian bahwa *locus of control*, efikasi diri dan kebahagiaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Tendeand. Pentingnya perusahaan mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, dengan meningkatkan *locus of control*, memperkuat efikasi diri dan menciptakan lingkungan kerja yang bahagia karyawan dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dan juga meningkatkan keterikatan karyawan.

### **Locus Of Control Terhadap Keterikatan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji parsial dengan signifikansi  $0.036 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ( $H_2$ ) *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga rumusan masalah apakah *locus of control* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan tujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap keterikatan karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Tendeand terjawab dan terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Matondang dan Mariatin (2018), yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Armita, Zulkarnain dan Ginting (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap keterikatan karyawan pada pekerjaan. Mengacu pada hasil penelitian bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Tendeand. Pentingnya bagi perusahaan memperhatikan *locus of control* karyawan dalam upaya meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa diri sendiri yang memiliki kendali atas kehidupan dan tindakan, dapat mengurangi keluhan karyawan atas masalah dan mencari solusi daripada mengeluh hal-hal di luar kendali.

### **Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji parsial dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ( $H_3$ ) efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga rumusan masalah apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan tujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Tendeand terjawab dan terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afdaliza (2015), yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Pratomo (2022), hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi terbentuknya keterikatan karyawan. Mengacu

pada hasil penelitian, bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Tende. Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap keterikatan karyawan. Ketika karyawan percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai sasaran mereka cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya terus memberikan dukungan kepada karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, dengan tujuan meningkatkan keterampilan mereka sehingga karyawan dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dan mencapai hasil yang diinginkan. Langkah ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih baik dan keterikatan karyawan serta dapat memotivasi karyawan untuk secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Kebahagiaan Terhadap Keterikatan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji parsial dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti ( $H_4$ ) kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga rumusan masalah apakah kebahagiaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan tujuan untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan terhadap keterikatan karyawan PT. Hasjrat Abadi cabang Tende terjawab dan terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chinanti dan Siswati (2020), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Tjiabrata, dkk (2021), yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Mengacu pada hasil penelitian, bahwa kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Tende. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kebahagiaan karyawan dengan mengadakan kegiatan seperti family gethering, bonding dan memberikan pengakuan atas prestasi yang mereka raih, seperti memberikan penghargaan khusus kepada karyawan yang berhasil melebihi target yang ditetapkan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. *Locus of control*, Efikasi diri dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende.
4. Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT Hasjrat Abadi Cabang Tende juga sebaiknya terus memperhatikan dan mengevaluasi faktor yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu faktor kebahagiaan untuk meningkatkan keterikatan para karyawan.
2. PT Hasjrat Abadi Cabang Tende juga harus terus meningkatkan keterikatan karyawan dengan mempererat hubungan antar karyawan lewat kegiatan-kegiatan yang bermanfaat seperti kegiatan *bonding dan family gethering*.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. 4, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/237520-pengaruh-efikasi-diri-terhadap-keterikat-f805ccb3.pdf> Diakses pada 8 Februari 2023
- Armita., Zulkarnain., & Ginting, E. D. J. (2018). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Locus of Control Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/12124>. Diakses pada 8 februari 2023
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2017). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan pada PT. Dwi Prisma Sentosa Mojokerto. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1031-1037. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21850> Diakses pada 9 Februari 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusmiati. (2017). Konsep Kebahagiaan Martin Seligman: Sebuah Penelitian Awal. *Rausyan Fikr*, Vol. 13, No. 2, 359-374. <https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/rsy/article/download/270/193>. Diakses pada 13 maret 2023
- Matondang, M. L., & Mariatin, E. (2018) *Pengaruh Locus of Control Terhadap Keterikatan kerja pada Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/10245> Diakses pada 9 Februari 2023
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, Vol 7, No 1. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539>. Diakses pada 9 Februari 2023
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervering. *Jurnal manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 1021-1033. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/16752> Diakses pada 9 Februari 2023
- Rachman, M. M. (2022). *Locus Of Control:Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara(CMN)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta