

**PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN**

**ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA**

**Pada Pegawai PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ALFI ZAFRAN MULYADI**

**1910011211176**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

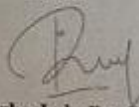
PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN  
ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PEGAWAI PDAM  
TIRTA KHAYANGAN SUNGAI PENUH

Oleh

Nama : Alfi Zafran Mulyadi  
NPM : 1910011211176

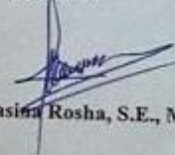
Tim Penguji

Ketua



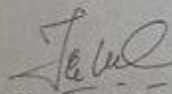
(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Zeshasina Rosha, S.E., M.Si)

Anggota



(Iee Kamela, S.E., M.M)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
pada tanggal 7 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan

(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

**JUDUL SKRIPSI**

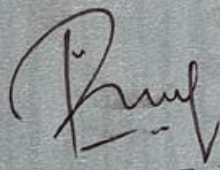
**PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PEGAWAI PDAM TIRTA KHAYANGAN SUNGAI PENUH**

Oleh  
Nama : Alfi Zafran Mulyadi  
NPM : 1910011211176

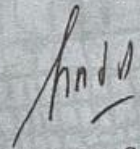
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 7 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing

  
(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Ketua Program Studi

  
(Linda Wati, S.E., M.Si)

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah menulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**Padang, 5 Agustus 2023**

Alfi Zafran Mulyadi

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
BAB 1 .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Keterlibatan Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja .....	9
2.2 Efikasi Diri.....	10
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri .....	10
2.2.2 Sumber Efikasi Diri .....	11
2.3 Lingkungan Kerja.....	12
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	12
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.4 Dukungan Organisasi .....	14
2.4.1 Pengertian Dukungan Organisasi .....	14
2.4.2 Aspek-aspek Dukungan Organisasi.....	14
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	16
2.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja.....	16
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.....	17
2.5.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja .....	18

2.6 Kerangka Konseptual .....	19
BAB III Metode Penelitian.....	20
3.1 Objek Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel .....	20
3.2.1 Populasi.....	20
3.2.2 Sampel .....	20
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	21
3.4 Identifikasi Variabel.....	21
3.5 Definisi Operasional.....	22
3.5.1 Keterlibatan Kerja (Y) .....	22
3.5.2 Efikasi Diri (X1).....	23
3.5.3 Lingkungan Kerja (X2).....	23
3.5.4 Dukungan Organisasi (X3) .....	24
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.6.1 Uji Validitas .....	25
3.6.2 Uji Realiabilitas.....	25
3.7 Analisis Linier Berganda.....	26
3.8 Uji t.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	28
4.1 Demografi Responden.....	28
4.1.1 Deskriptif Responden .....	29
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	30
4.3 Analisis Deskriptif .....	34
4.4 Pengujian Hipotesis.....	38
4.5 Pembahasan .....	39
4.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja.....	39
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.....	40
4.5.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja .....	41
BAB V PENUTUP .....	43
5.1 Kesimpulan .....	43

5.2 Implikasi .....	43
5.3 Keterbatasan dan Saran .....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	46
LAMPIRAN .....	56
Lampiran 1.....	56
Lampiran 2.....	63
Lampiran 3.....	67
Lampiran 4.....	71
Lampiran 5.....	71

**PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PEGAWAI PDAM TIRTA KHYANGAN KOTA SUNGAI PENUH**

**Alfi Zafran Mulyadi<sup>1)</sup>, Purbo Jadmiko<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Jl. Bahindo Aziz Chan By Pass Aie Pacah Padang, Sumatera Barat

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh melalui pengujian empiris efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja. Fenomena yang terjadi yaitu tingginya tingkat kebocoran air pada PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan rumus slovin. Analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan alat analisis menggunakan bantuan stataMP 17 (64-bit). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja.



**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICIENCY, WORK ENVIRONMENT AND  
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK INVOLVEMENT IN  
EMPLOYEES OF PDAM TIRTA KHYANGAN, KOTA SUNGAI PENUH**

**Alfi Zafran Mulyadi<sup>1)</sup>, Purbo Jadmiko<sup>2)</sup>**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta  
University, Jl. Bahindo Aziz Chan By Pass Aie Pacah Padang, West Sumatra

***Abstract***

*This study aims to increase the work involvement of employees of PDAM Tirta Khayangan, Sungai Full City through empirical testing of self-efficacy, work environment and organizational support for work involvement. The phenomenon that occurs is the high level of water leakage in PDAM Tirta Khayangan, Sungai Full City. The population in this study were employees of PDAM Tirta Khayangan, Sungai Lilin City. The sample in this study amounted to 50 respondents using the sampling technique, namely the slovin formula. Data analysis used multiple linear analysis with an analysis tool using StataMP 17 (64-bit). Based on the results of the study, it shows that self-efficacy has no effect on work involvement, the work environment has a positive effect on work involvement and organizational support has a positive effect on work involvement.*

***Keywords:*** *Self-Efficacy, Work Environment, Organizational Support, Work Engagement.*

## KATA PENGANTAR

### م الرَّحْمَنِ الرَّحْمَنِ إِلَهٍ بِسْمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis sampaikan terlebih dahulu atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Tugas Akhir dengan judul “ **PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA PEGAWAI PDAM TIRTA KHAYANGAN KOTA SUNGAI PENUH** ” sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang.

Di dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir tidak terlepas dari dukungan banyak pihak yang memberikan bantuan, motivasi, semangat, saran dan ide baik itu secara moril dan materil. Rasa hormat dan ucapan terima kasih yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta, Papa (Mulyadi Muin, S.E.) dan Mama (Dewi Herita, S.Pd.) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan yang terutama doa yang tulus. Semoga dengan ini penulis bisa membanggakan Papa, Mama beserta saudara-saudara penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu

ditengah kesibukannya dalam memberi ilmu, pengarahan, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, telah dibantu oleh beberapa pihak baik secara moril dan materil. Untuk itu ucapan terima kasih sedalam-dalamnya juga disampaikan kepada :

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan selama penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E.,MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E.,M.Si., Ak.CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah sangat banyak membagi ilmu pengetahuan serta menyumbangkan segala hal yang dapat meluaskan wawasan selama kuliah berlangsung, tidak lupa juga kepada semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang membantu serta memudahkan mengurus penulisan skripsi ini.

6. Kepada Agnes Monica terimakasih telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih sudah melengkapi keseharian penulis, loveyou imud.
7. Terima kasih juga kepada teman-teman yang tidak sempat penulis cantumkan satu per satu disini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dan pembaca. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena yang sempurna hanyalah milik Allah SWT, Penulis menerima kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 26 Juli 2023

Penulis

**Alfi Zafran Mulyadi**

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1. 1 Kebocoran, Kelancaran Air dan Lainnya .....	3
---	---

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Visualisasi Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	35
Gambar 4. 2 Visualisasi Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	36
Gambar 4. 3 Visualisasi Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi .....	37
Gambar 4. 4 Visualisasi Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja .....	37

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4. 1 Prosedur Penyebaran Kuesioner .....	28
Tabel 4. 2 Demografi Responden .....	29
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel .....	31
Tabel 4. 4 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian .....	34
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	38

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang menjalankan fungsi lembaga yang juga bertugas menjalankan kegiatan operasionalnya. Kontribusi anggota staf untuk mempertahankan operasi lembaga sangat penting untuk pencapaian tujuan, pengamatan, dan tujuan lembaga. Kinerja tenaga kerja organisasi menentukan kemampuan lembaga untuk bertahan hidup (Wokas *et al.*, 2022). Akibatnya, banyak organisasi berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah mereka yang memiliki tingkat pelatihan dan kemampuan tinggi yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Tetapi jika karyawan saat ini tidak dapat melakukan pekerjaannya secara efisien, bisnis tidak dapat berfungsi (Pranitasari & Kusumawardani, 2021).

Di berbagai belahan dunia, air adalah zat yang penting bagi kehidupan. Sumber kehidupan bagi semua makhluk hidup diwakili oleh air. Mengingat 70% tubuh manusia membutuhkan air, manusia tidak dapat bertahan hidup dengan baik tanpa air. Pengelolaan air harus baik dan tepat karena merupakan kebutuhan pokok bagi semua makhluk hidup. Air merupakan salah satu sumber daya alam yang paling penting karena penambahan penduduk yang pesat di Indonesia dan diperlukan untuk pembuatan banyak barang industri, termasuk makanan dan serat tekstil. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sebuah perusahaan yang didirikan oleh pemerintah Indonesia (PDAM) (Ali *et al.*, 2022).



Keterlibatan kerja mencerminkan seberapa banyak individu mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka, terlibat secara aktif di dalamnya, dan merasa bahwa pencapaian mereka lebih penting daripada kesejahteraan mereka sendiri (Wuarlima et al., 2019). Seberapa emosional seseorang berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan seberapa tinggi mereka menganggap pencapaian mereka sebagai ukuran nilai keduanya tercermin dalam tingkat keterlibatan kerja mereka (Iskandar et al., 2019).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, keterlibatan kerja sangatlah penting. Hasil dan sasaran yang lebih baik dihasilkan dari melibatkan karyawan di setiap aspek lembaga atau bisnis. Pencapaian tujuan organisasi juga dipercepat oleh keterlibatan semua orang. Namun, dalam praktiknya banyak lembaga dan organisasi tidak melibatkan semua staf mereka dalam mencapai tujuan yang menyebabkan pencapaian tujuan tersebut di bawah standar. Institusi atau organisasi perlu memiliki keberanian untuk membangun tim yang kuat guna untuk mengatasi masalah ini dengan mengikutsertakan setiap orang dalam mencapai tujuan institusi (Rum et al., 2019).

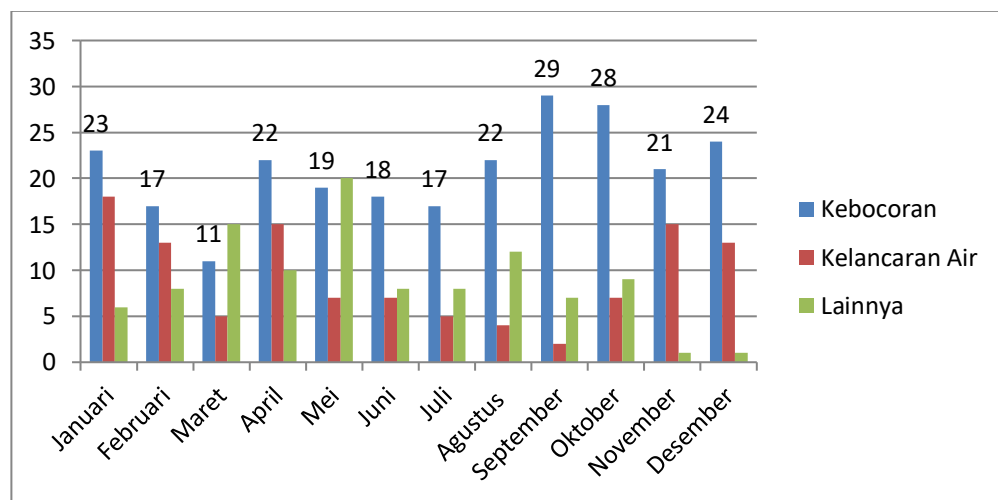
Menurut Culibrk et al (2018) berpendapat bahwa keterlibatan kerja berarti melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka, partisipasi dan kerja sama dihargai oleh manajer dan organisasi sehingga karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya, pekerjaan itu dipandang sangat penting mereka lebih terlibat dan menawarkan lebih banyak kesempatan selama bekerja. Misalnya, karyawan yang terlalu banyak bekerja bersedia bekerja lembur, cenderung tidak terlambat dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Orang dengan keterlibatan kerja yang rendah adalah orang yang memandang

pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dari kehidupan mereka, tidak terlalu bangga dengan organisasinya, kurang berkomitmen dan kurang puas dengan pekerjaannya (Darmayasa & Puja, 2022).

Salah satu fenomena yang dapat mendeskripsikan keterlibatan kerja pada PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Grafik 1. 1**

**Kebocoran, Kelancaran Air dan Lainnya**



**Sumber: PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh (2022)**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata perbulan untuk tingkat kebocoran air terdapat 20,92 kasus, serta tingkat kelancaran air terdapat 9,25 kasus perbulan dan untuk air tidak masuk (lainnya) terdapat 8,75 kasus. Jika dilihat dari fenomena ini bahwa semakin tinggi tingkat kebocoran semakin rendah tingkat kelancaran air, hal ini yang membuat kerugian bagi perusahaan yang nantinya akan berdampak terhadap pendistribusian air kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah pendapat seseorang tentang dirinya sendiri atau keyakinannya bahwa dia dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Karena efikasi diri menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat pada orang-orang dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang ditentukan, itu sangat membantu dalam pengembangan bakat karyawan. Efikasi Diri juga terkait langsung dan mempengaruhi kemauan karyawan untuk berubah, selain kemampuan motivasi. Hidup penuh dengan perubahan, baik itu dalam kehidupan pribadi maupun profesional seseorang. Untuk beradaptasi dengan prosedur baru, kemajuan teknologi, dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan, perubahan harus dilakukan (Meria & Tamzil, 2021).

Efikasi diri juga dikenal sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas, efikasi juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori berpikir sosial (Suherman & Savitri, 2018). Efikasi diri adalah istilah yang digunakan untuk mendefinisikan keyakinan seseorang dalam kapasitasnya untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai tugas yang dianggap perlu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu atau mencapai tujuan tertentu disebut sebagai efikasi diri. Efikasi diri individu adalah keyakinan mereka bahwa mereka dapat melakukan tanggung jawab mereka dengan sukses dan efektif untuk hasil yang diinginkan. Dimungkinkan untuk mengevaluasi perilaku menggunakan efikasi diri, yang merupakan istilah untuk kapasitas seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sintya, 2019).

Hasil penelitian Firnanda & Wijayati (2021) menunjukkan efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja. Selain itu hasil penelitian lain yaitu hasil penelitian Sofiah & Kurniawan (2019) juga menunjukkan hasil efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian Ardi et al (2017) menyatakan terdapat pengaruh positif secara langsung antara efikasi diri dan keterlibatan kerja.

Kemudian keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah tempat kerja. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung selama mereka bekerja, baik secara fisik maupun non fisik (Adha et al., 2019).

Lingkungan kerja merupakan alat untuk membantu berfungsinya proses kerja secara efisien dengan berfokus pada kesejahteraan dan keselamatan karyawan, mendorong lingkungan kerja yang positif bagi staf dan mendorong produktivitas saat operasi sedang berlangsung (Siahaan & Bahri, 2019). Lingkungan kerja adalah alat atau bahan yang berinteraksi dengan orang-orang, baik secara individu maupun kolektif dan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tanggung jawabnya karena memberikan kesan positif dan bahagia (Arianto & Kurniawan, 2020).

Hasil penelitian Firnanda & Wijayati (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian Setiyani et

al (2019) menyatakan adanya dampak signifikan dan positif di antara lingkungan kerja dengan keterlibatan kerja. Berbeda dengan Nasidi *et al* (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Serta faktor berbeda dari keterlibatan kerja yakni dukungan organisasi. Dukungan organisasi mencerminkan seberapa besar tingkat perhatian staf pendukung organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan umum mereka, yang berdampak pada dukungan karyawan terhadap organisasi. Menurut teori dukungan organisasi, karyawan harus tumbuh untuk mempercayai atasan mereka agar mereka dapat menghargai peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosial dan emosional (Suta & Ardana, 2019).

Dukungan organisasi dapat digunakan untuk mengukur kepercayaan karyawan dengan mengevaluasi sikap organisasi terhadap apa yang telah dilakukan dan diterima karyawan (Yusuf & Syarif, 2018 dalam Agustyna & Prasetio, 2020). Dengan mengevaluasi sikap organisasi terhadap apa yang telah dilakukan, diterima karyawan dan tata kelola perusahaan dukungan organisasi dapat digunakan untuk mengukur kepercayaan karyawan (Agustyna & Prasetio, 2020).

Hasil penelitian Firnanda & Wijayati (2021) mengemukakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian Fajardika (2022) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian Imran (2020) menyatakan jika dukungan organisasi berdampak signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan perbedaan atau ketidak konsistenan pada studi sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kembali efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh mengenai efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja ?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan secara empiris:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh
3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang ilmu manajemen mengenai efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dari kekurangan penelitian ini dapat diperbarui dan dapat menjadi referensi penelitian berikutnya.

### **2. Bagi Akademik**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi di bidang ilmu manajemen mengenai efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja.