SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi
Vol. 23, No. 2 April 2024, Hal 221-240

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532
DOI: https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11890

Efikasi Diri dan Keterlibatan dalam Mendorong Kinerja Karyawan

Kharisma Yusuf Barus[1]; Arini Novandalina[2)*)]; Marnoto[3]
E-mail Korespondensi : arini.novandalina@gmail.com

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Semarang, Indonesia [1,2,3]

INFO ARTIKEL
Proses Artikel
Dikirim : 17/04/2025
Diterima: 21/04/2025
Dipublikasikan: 22/04/2025

Akreditasi oleh
Kemenristekdikti
No.79/E/KPT/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PT Pertamina Trans Kontinental. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *path analysis* melalui Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.29. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 40 orang karyawan tetap, dengan teknik sensus karena jumlahnya terbatas. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, *employee engagement* dan *job satisfaction* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, *self-efficacy* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Di sisi lain, *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani faktor psikologis dan perilaku terhadap kinerja. Implikasi teoretis penelitian ini adalah memperkuat literatur terkait peran mediasi *job satisfaction*, sedangkan implikasi praktisnya mendorong manajemen untuk fokus pada penguatan keterlibatan dan keyakinan diri karyawan guna meningkatkan kinerja. Keterbatasan penelitian ini terletas pada ukuran sampel yang kecil dan cakupan lokasi yang terbatas, sehingga temuan belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel baru seperti budaya organisasi dan religiusitas, serta memperluas sektor dan lokasi penelitian agar hasil lebih generalisabel.

Kata Kunci :
Employee engagement; self-efficacy; job satisfaction; kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee engagement and self-efficacy on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable at PT Pertamina Trans Kontinental. A quantitative approach was adopted, employing path analysis within a Structural Equation Modeling (SEM) framework using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS version 3.29. The sample consisted of all 40 permanent employees, utilizing a census sampling technique due to the limited population. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a five-point Likert scale. The results reveal that both employee engagement and self-efficacy have a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, employee engagement and job satisfaction significantly influence employee performance. However, self-efficacy does not directly impact employee performance. Interestingly, job satisfaction is shown to mediate the relationship between employee engagement and performance, but does not mediate the effect of self-efficacy. These findings underscore the critical role of job satisfaction in linking psychological and behavioral factors to performance outcomes. Theoretically, this study contributes to the existing literature by affirming the mediating role of job satisfaction, while practically, it urges organizational leaders to prioritize enhancing employee engagement and self-efficacy to drive better performance. This study is limited by a small sample size and a single organizational settting, which may constrain the broader applicability of the findings. Future studies are encouraged to explore additional variables such as organizational culture and religiosity, and to broaden the research scope across different sectors and locations to improve generalizability.

Keyword :
Employee engagement; self-efficacy; job satisfaction; employee preformance

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat mengandalkan potensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan strategisnya, di mana kontribusi optimal dari kepemimpinan dan setiap karyawan memegang peranan krusial. Kinerja individu karyawan secara fundamental menentukan keberhasilan organisasi, sehingga upaya berkelanjutan untuk peningkatanny menjadi esensial, yanf salah satunya ditandai dengan pengelolaan yang efektif (Sadat et al., 2020). Lebih lanjut, organisasi perlu membangun sumber daya manusia yang kompetitif untuk unggul dalam persaingan industri (Wright dan Snell (1999) dalam Sinambela dan Lestari (2021). Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia, PT Pertamina Trans Kontinental Semarang secara aktif mengevaluasi kinerja karyawannya seiring dengan ekspansi bisnisnya di tingkat nasional maupun internasional.

Pertamina, sebagai perusahaan energi terintegrasi dan kontributor deviden utama negara, memiliki cakupan operasional yang luas dari hulu hingga hilir.

Kinerja pada dasarnya merupakan evaluasi kontribusi karyawan terhadap perusahaan melalui hasil produksi atau layanan (Prasetiyo et al., 2021) dan secara langsung mempengaruhi kualitas perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang unggul mencerminkan pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi (Sari et al., 2020). Lebih lanjut, kinerja karyawan yang baik diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dimana keberhasilan dalam mencapai target berkorelasi positif dengan perasaan puas terhadap pekerjaan (Ratih Indriyani & Monica Bellinda Sutanto, 2021).Job satisfaction secara umum dianggap sebagai pendorong utama retensi dan produktivitas karyawan (Sunaryo et al., 2022), yang didefinisikan sebagai kondisi terpenuhinya harapan dan keinginan karyawan terhadap pekerjaan serta kesesuaian antara kontribusi dan imbalan yang diterima (Nurleni et al., 2020).

Dalam konteks pelaksanaan tugas, ketekunan dan keuletan karyawan, yang berkaitan erat dengan aspek psikologis, memegang peranan penting. Keyakinan diri (*self-efficacy*) keryawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan menjadi faktor krusial. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai evaluasi internal individu terhadap kemampuannya dalam bertindak secara efektif (R. M. A. Pratiwi, 2021), yang mendorong optimisme dan potensi perubahan positif dalam berbagai situasi (Zega, 2020). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung mencari tanggung jawab yang lebih menantang dan menunjukkan *employee engagement* yang lebih besar karena merasa terlibat dalam pekerjaan yang memberikan peluang pertumbuhan. *Employee engagement*, yang pertama kali diperkenalkan oleh Khan (1990), merujuk pada tingkat keterlibatan dan ekspresi diri anggota organisasi secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran pekerjaan mereka (Soelton et al., 2021).

Meskipun PT Pertamina Trans Kontinental telah menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan meraih *awards*, tantangan dalam peningkatan kinerja internal sumber daya manusia tetap menjadi perhatian (PT Pertamina Transkontinental, 2022); (PT Pertamina Transkontinental, 2021); (PT Pertamina Trans Kontinental, 2020). Fenomena gap yang teridentifikasi menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan, pemastian kepuasan kerja, pengembangan inisiatif *employee engagement* yang lebih spesifik, dan penguatan program yang secara langsung menargetkan peningkatan *self-efficacy*. Dalam dinamika lingkungan kerja PT Pertamina Trans Kontinental, keterlibatan karyawan dan efikasi diri memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, di mana tingkat yang rendah pada kedua aspek ini dapat menghambat partisipasi dalam *job satisfaction* dan secara keseluruhan memengaruhi kinerja perusahaan. Rendahnya keterlibatan karyawan dapat mengurangi motivasi untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, sementara *self-efficacy* yang rendah dapat menimbulkan keraguan dalam kemampuan untuk mengambil inisiatif. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang inkonsisten. Beberapa studi (L. A. Pratiwi & Nawangsari, 2021); (Mujeeb et al., 2021); Lusiferina Amalia Utami et al. (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, penelitian (Fauziyyah & Rohyani, 2022); (Saputri, 2021); (Murti & Utami, 2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, terkait *employee engagement*, beberapa penelitian (Susita et al. (2021); (Lusiferina Amalia Utami et al., 2023); (Susanto et al. (2023) mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana keterlibatan yang tinggi meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas. Namun, temuan yang berlawanan juga ditemukan (Riyanto et al. (2021); (Nuraliza & Hermiati, 2023); (Muzakir & Widyantoro, 2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi temuan-temuan ini, bersama dengan keterbatasan penelitian sebelumnya, memotivasi penelitian ini untuk

menguji pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PT Pertamina Trans Kontinental.

Bebeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sebagian besar hanya memfokuskan pada pengaruh langsung employee engagement dan self-efficacy terhadap kinerja, penelitian ini menghadirkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memasukkan job satisfaction sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks strategis PT Pertamina Trans Kontinental yang merupakan bagian dari sektor energi nasional. Penelitian ini juga menggunakan model struktural berbasis Partial Least Square (PLS) yang memungkinkan eksplorasi simultan terhadap jalur-pengaruh yang kompleks. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme psikologis yang menjembatani antara faktor individual (self-efficacy) dan organisasi (employee engagement) terhadap outcome kinerja, mengingat hasil-hasil sebelumnya menunjukkan temuan kontradiktif. Dengan demikian, studi ini tidak hanya berupaya memperkaya khasanah teoritis, tetapi juga memberikan rujukan praktis yang dapat diimplementasikan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis evidence, utamanya dalam penguatan daya saing korporasi milik negara di tengah dinamika bisnis global.

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang telah dipaparkan, penelitian ini berfokus pada permasalahan utama: bagaimana *employee engagement* dan *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai mediator di PT Pertamina Trans Kontinental. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara holistik keterkaitan antara employee engagement dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan, dengan memposisikan job satisfaction sebagai jalur mediasi strategis dalam konteks dinamis PT Pertamina Trans Kontinental. Rumusan masalah dalam penelitin ini adalah bagaimana pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT Pertamina Trans Kontinental. Keunikan dari penelitian ini terletak pada pengujian peran mediasi job satisfaction secara simultan terhadap dua faktor psikologis *employee engagement* dan *self-efficacy* dalam konteks perusahaan sektor energi milik negara yang belum banyak dikaji secara empiris. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya khazanah literatur terkait determinan kinerja karyawan, terutama melalui pemahaman mekanisme mediasi *job satisfaction* dalam jalur pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja. Secara praktis, temuan studi ini diharapkan dapat menjadi landasan informasi bagi PT Pertamina Trans Kontinental dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan *employee engagement*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction*.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fondasi utama bagi keberhasilan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, aktivitas, dan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Basyit et al., 2020). Definisi ini mencakup berbagai aspek krusial seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, keterampilan, kreativitas, inisiatif, kerja tim, disiplin, dan tanggung jawab (Basyit et al., 2020). Lebih lanjut, Alik. R et al. (2024), menambahkan bahwa kinerja karyawan melibatkan kapabilitas, kompetensi, dan *output* yang diperlihatkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, termasuk pencapaian sasaran, efisiensi, mutu pekerjaan, dan kontribusi dalam kerja kelompok. Senada dengan hal tersebut, (Miami et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan melalui manifestasi kemampuan dan kompetensi sesuai tanggung jawab, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas dan memadai. Yoshua et al. (2024) mempertegas bahwa kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana standar dan persyaratan pekerjaan telah dicapai. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian komprehensif terhadap cara karyawan melaksanakan tugas, termasuk produktivitas, kualitas, pencapaian tujuan, dan kontribusi terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor yang dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Chairil Anwar, 2021).

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi. Kemampuan dan keterampilan menjadi landasan bagi efektivitas pelaksanaan tugas. Pengalaman kerja memfasilitasi adaptasi dan pemahaman dinamika organisasi. Tingkat sosial dan demografi dapat memengaruhi akses terhadap sumber daya dan perspektif dalam bekerja.

Faktor psikologis mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Persepsi yang baik dan pemahaman peran yang jelas berkontribusi pada motivasi dan evaluasi kinerja yang efektif (Chairil Anwar, 2021). Sikap positif, kepribadian yang matang, motivasi yang tinggi, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja dan kolaborasi tim.

Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Struktur organisasi yang jelas memfasilitasi pemahaman peran dan jalur karir (Chairil Anwar, 2021). Desain pekerjaan yang efektif meningkatkan motivasi dan produktivitas. Kepemimpinan yang membimbing dan mendukung serta sistem penghargaan yang adil dan transparan memacu kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan melibatkan beberapa indikator utama. Simamora dalam (Dewi & Kusumasari, 2024) mengidentifikasi tiga indikator, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas mencakup konsistensi, keahlian, inisiatif, kemampuan beradaptasi, kerjasama, tanggung jawab, dan kualitas hubungan interpersonal. Kuantitas merujuk pada jumlah pekerjaan atau hasil yang dihasilkan serta efisiensi dalam penyelesaian tugas. Ketepatan waktu mencerminkan disiplin, profesionalisme, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas sesuai jadwal.

Employee Engagement

Selain faktor-faktor tersebut, *employee engagement* atau keterikatan karyawan juga menjadi konsep penting dalam memahami kinerja. *Employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan, komitmen, dan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi (Dunan & Arisma, 2023). Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki motivasi tinggi, merasa terhubung dengan tujuan organisasi, dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Fauzan & Markoni (2022) menambahkan bahwa *employee engagement* melibatkan pemahaman makna diri dalam pekerjaan, motivasi tinggi, dukungan rekan kerja, serta kemampuan beroperasi secara efektif dan efisien. Safria (2022) menekankan bahwa *employee engagement* adalah kesediaan dan kepedulian karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dengan antusiasme fisik, kognitif, dan emosional yang berdampak positif pada perusahaan. Cintani & Noviansyah (2020) menggarisbawahi bahwa *employee engagement* mencerminkan keterlibatan, komitmen, dan koneksi emosional karyawan dengan perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan sukarela dan memberikan kualitas terbaik. Berdasarkan berbagai perspektif ini, *employee engagement* dapat disimpulkan sebagai tingkat keterlibatan, keterikatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan, tim, dan organisasi, yang berdampak signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bakker dalam (Hadi & Prasetya, 2023) mengidentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi *employee engagement*: *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* adalah tuntutan dalam lingkungan kerja yang memerlukan upaya atau tindakan dari individu. *Job resources* adalah sumber daya yang tersedia bagi individu di lingkungan kerja yang membantu mereka menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. *Personal resources* merujuk pada faktor internal individu seperti evaluasi positif diri, ketahanan mental, dan kemampuan mengendalikan lingkungan.

Pengukuran *employee engagement* dapat dilakukan dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang memiliki tiga indikator (Salliyuana et al., 2024): penyerapan (*absorption*), kekuatan (*vigor*), dan dedikasi (*dedication*). Penyerapan menggambarkan kondisi fokus dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan. Kekuatan mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental dalam menghadapi tantangan kerja. Dedikasi menunjukkan perasaan antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

Self-Efficacy

Konsep lain yang relevan dengan kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola lingkungan secara efektif dan mengatasi konflik secara positif (Fajar & Aviani, 2022). Ningsih & Hayati (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kompetensi diri dalam mengendalikan tindakan untuk memenuhi tuntutan hidup, yang berdampak langsung pada motivasi dan prestasi. Senada dengan itu, Nissa et al. (2022) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan meraih sukses, yang memengaruhi pilihan aktivitas, penetapan tujuan, serta tingkat upaya dan ketekunan. Berdasarkan definisi-definisi ini, *self-efficacy* dapat disimpulkan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas, tantangan, atau situasi tertentu.

Nauvalia (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi *self-efficacy*, salah satunya adalah kepribadian. Karakteristik kepribadian seperti optimisme, ketahanan mental, tingkat ambisi, dan persepsi terhadap kemampuan diri dapat memengaruhi tingkat *self-efficacy* individu.

Employee Engagement dan Hubungannya dengan *Job Satisfaction* dan Kinerja Karyawan

Employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku individu dalam menajalankan peran pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen tinggi, serta keinginan kuat untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2022). Dalam konteks ini, keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karena perasaan positif terhadap pekerjaan dapat mendorong tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Fauzan & Markoni, 2022).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa employee engagemetn memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (J. A. Pratiwi & Fatoni, 2023). Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaannya memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa bahwa kontribusinya berdampak nyata terhadap perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Namun, beberapa studi lain menunjukkan hasil berbeda, seperti dalam penelitian Hadiwijaya et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan.

H1. Employee Engagement berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

H2. Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H6. Job Satisfaction memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Self-Efficacy dan Hubungannya dengan *Job Satisfaction* dan Kinerja Karyawan

Self-efficacy mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu. Ketika karyawan memiliki self-efficacy yang tinggi, mereka yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Ini menciptakan fondasi yang kuat untuk merasakan kepuasan dalam pekerjaan, karena mereka merasa lebih kompeten, berhasil, dan puas dengan hasil yang mereka capai. Karyawan yang merasa senang saat bekerja umumnya menunjukkan tingkat self-efficacy yang tinggi. Mereka menikmati pekerjaan mereka dan merasa terlibat dalam apa yang mereka lakukan karena mereka yakin dengan kemampuan mereka. Kepuasan kerja sering kali terkait erat dengan tingkat self-efficacy yang tinggi ini (Wijaya & Shiva, 2024).

Dengan demikian, meningkatnya self-efficacy tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk menjadi lebih proaktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka, termasuk dalam menangani tugas tambahan atau tanggung jawab di luar pekerjaan mereka yang biasa. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubyl et al. (2023), menemukan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Prasetyono et al. (2023) mengemukakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Septian

Putra Setiawan et al., 2023), yang menyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Tingkat keyakinan diri memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Cita, 2016). Makna dari pernyataan tersebut adalah bahwa peningkatan self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu, dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika seseorang memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu untuk menghasilkan hasil yang baik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meningkatnya self-efficacy dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2021), yang menyatakan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Nisa & Larassaty, 2024) yang mengemukakan bahwa Self-Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Job satisfaction juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan lebih produktif. Kepuasan kerja dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kualitas kerja, absensi, retensi karyawan, dan tingkat kehadiran. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung melakukan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka, bekerja lebih keras, dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siamita dan Ismail (2021) menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Job Satisfaction. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukakan (Jusriadi & Muchran, 2023) yang menyatakan bahwa Job Satisfaction dapat memediasi pengaruh Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan.

H3. Self-efficacy berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

H4. Self-efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H7. Job Satisfaction memediasi pengaruh Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

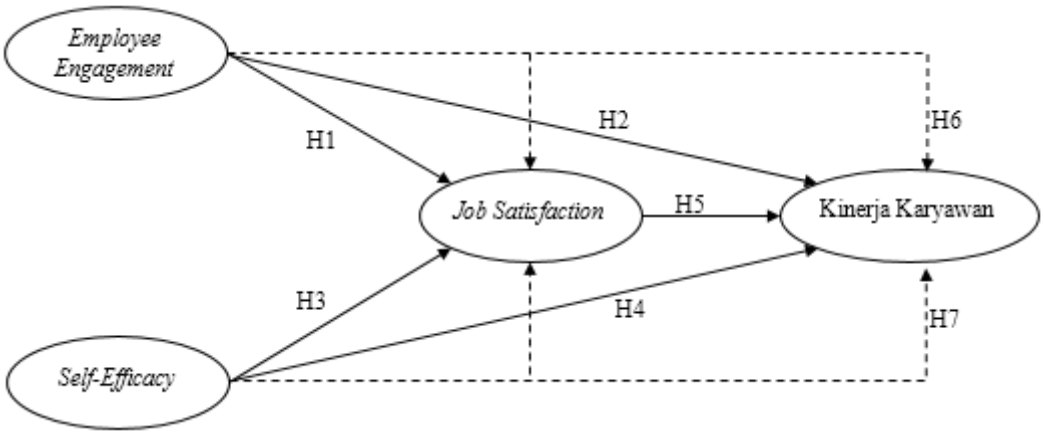
Job satisfaction merupakan tingkat kepuasan individu terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dirasakannya, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih produktif, berkontribusi positif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Locke, 1976); (Robbins et al., 2018).

Job satisfaction tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti self-efficacy, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti engagement dan kepemimpinan. Kepuasan kerja juga diketahui berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh (Miami et al., 2024), bahwa kepuasan kerja menciptakan motivasi dan ketenangan psikologis yang mendukung kinerja optimal.

Namun, hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya konsisten. (J. A. Pratiwi & Fatoni, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara engagement dan kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peran mediasi job satisfaction perlu diuji lebih lanjut dalam berbagai konteks industri dan budaya organisasi.

H5. Job Satisfaction berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kajian putaka dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini membangun model konseptual yang menguji pengaruh langsung employee engagement dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme psikologis dan perilaku yang mendasari peningkatan kinerja dalam organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Model ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam menjelaskan hubungan antara aspek psikologis dan perilaku dengan kinerja karyawan, khususnya pada sektor energi seperti di PT. Pertamina Trans Kontinental.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam kerangka struktural yang telah ditentukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertamina Trans Kontinental yang berjumlah 40 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel yang diteliti meliputi variabel independen yaitu Employee Engagement dan Self-Efficacy, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, serta variabel mediasi yaitu Job Satisfaction. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan menyeluruh karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat (vigor), dedikasi, dan penyerapan total terhadap tugas (Sembiring et al., 2024). Sementara itu, *self-efficacy* merujuk pada keyakinan intrinsik individu terhadap kapabilitas diri dalam menuntaskan berbagai bentuk tantangan, yang diukur melalui dimensi tingkat kesulitan, keragaman perilaku, dan intensitas keyakinan (Iskandar & Arif, 2023). Kepuasan kerja menggambarkan reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi aspek pekerjaan itu sendiri, relasi dengan rekan, kompensasi, peluang promosi, dan supervisi (Aswad et al., 2023). Adapun kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian kerja yang terukur melalui kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu pelaksanaan tugas (Audenaert (2019) dalam (Ismail H A et al., 2023). Integrasi keempat variabel ini merepresentasikan fondasi konseptual yang esensial dalam mengkaji dinamika perilaku kerja dalam organisasi. Instrumen pengumpulan data disusun dalam bentuk kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), guna mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang merepresentasikan masing-masing indikator variabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.29. Analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural (inner model) guna menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Selain itu, digunakan pula analisis deskriptif statistik untuk menggambarkan karakteristik responden dan gambaran umum data penelitian. Model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria

validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas komposit di atas batas minimum yang ditetapkan. Dengan pendekatan dan metode yang digunakan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang kuat mengenai pengaruh Employee Engagement dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT Pertamina Trans Kontinental.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Employee Engagement dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai variabel mediasi di PT Pertamina Trans Kontinental. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.29. Hasil analisis dibagi ke dalam dua bagian utama: hasil uji model pengukuran (outer model) dan hasil uji model struktural (inner model).

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* atau *factor loading* dari setiap indikator terhadap konstruk latennya. Menurut (Hair et al., 2017), indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading*-nya lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian *outer loading* menggunakan algoritma PLS-SEM disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Employee Engagement (X1)	*Job Satisfaction* (X2)	Kinerja Karyawan (Y2)	*Self-Efficacy* (Y1)	Keterangan
X1.1	0,736				Valid
X1.2	0,793				Valid
X1.3	0,857				Valid
X2.1				0,808	Valid
X2.2				0,843	Valid
X2.3				0,908	Valid
Y1.1		0,900			Valid
Y1.2		0,769			Valid
Y1.3		0,787			Valid
Y1.4		0,862			Valid
Y1.5		0,769			Valid
Y2.1			0,802		Valid
Y2.2			0,781		Valid
Y2.3			0,790		Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel laten *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, *Kinerja Karyawan*, dan *Self-Efficacy* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator secara signifikan berkontribusi terhadap pembentukan variabel latennya, sehingga validitas konvergen model pengukuran telah terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten berbeda secara empiris dengan variabel laten lainnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui dua metode, yaitu analisis *cross loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Cross Loading

Metode pertama dalam penelitian ini adalah menggunakan nilai *cross loading*. Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai *outer loading* suatu indikator pada variabel latennya lebih besar dibandingkan nilai *loading*-nya pada variabel laten lain. Hasil analisis *cross loading* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

	Employee Engagement (X1)	*Job Satisfaction* (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	*Self-Efficacy* (X2)
X1.1	0,736	0,630	0,637	0,587
X1.2	0,793	0,509	0,652	0,637
X1.3	0,857	0,779	0,693	0,782
X2.1	0,632	0,516	0,497	0,808
X2.2	0,667	0,601	0,513	0,843
X2.3	0,831	0,846	0,824	0,908
Y1.1	0,734	0,900	0,826	0,783
Y1.2	0,598	0,769	0,781	0,681
Y1.3	0,628	0,787	0,790	0,512
Y1.4	0,777	0,862	0,851	0,665
Y1.5	0,572	0,769	0,552	0,600
Y2.1	0,749	0,664	0,802	0,586
Y2.2	0,598	0,769	0,781	0,681
Y2.3	0,628	0,787	0,790	0,512

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* terbesar pada variabel laten yang seharusnya diukur dibandingkan dengan nilai *loading*-nya pada variabel laten lainnya. Dengan demikian, validitas diskriminan berdasarkan kriteria *cross loading* telah terpenuhi.

Average Variiance Extracted (AVE)

Metode selanjutnya menguji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,50. Hasil nilai AVE disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Averge Variance Extracted (AVE)

Item	**AVE**	**√AVE**
Employee Engagement	0,635	0,796
Job Satisfaction	0,671	0,819
Kinerja Karyawan	0,626	0,791
Self-Efficacy	0,729	0,853

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel laten dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari 50% varians dari indikator-indikator pada setiap variabel laten dapat dijelaskan oleh konstruknya, sehingga validitas diskriminan berdasarkan nilai AVE terpenuhi.

Composite Reliability

Selain validitas, reliabilitas kontruk juga perlu diuji. *Composite reliability* digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur konstruk laten. Nilai *composite reliability* yang direkomendasikan adalah antara 0,70 dan 0,95. Hasil nilai *composite reliability* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Item	Croanbach's Alpha	Composite Relaibility	AVE	Keterangan
Employee Engagement	0,711	0,838	0,635	Reliabel
Self-Efficacy	0,819	0,890	0,729	Reliabel
Job Satisfaction	0,876	0,910	0,671	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,701	0,834	0,626	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel laten berada di antara 0,70 dan 0,95. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel laten memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruknya, sehingga reliabilitas model pengukuran terpenuhi.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten, termasuk besaran pengaruh dan signifikansinya. Evaluasi ini dilakukan melalui analisis nilai R^2 dan koefisien jalur (path coefficient), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui uji mediasi).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhinya. Hasil analisis (Tabel 5) menunjukkan bahwa: Variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) memiliki nilai R2 sebesar 0,703, yang mengindikasikan bahwa 70,3% varians dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Employee Engagement dan Self-Efficacy. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat hingga substansial. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai R2 sebesar 0,899, yang menunjukkan bahwa 89,9% varians dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Self-Efficacy. Nilai ini tergolong sangat substansial.

Tabel 5. R^2 (Koefisien Determinasi)

Variabel	R-Square
Job Satisfaction	0,703
Kinerja Karyawan	0,899

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Pengujian Koefisien jalur (Parh Coefficient)

Pengujian koefisien jalur digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh langsung antar konstruk. Kriteria signifikansi yang digunakan adalah nilai *p-value* < 0,05 dan nilai statistik-t > 2,011 (dengan α=5% dan derajat bebas yang sesuai). Hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 6 dan Gambar 2.

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient)

Hubungan antar konstruk	Koefisien Jalur	Statistic -t	P-Values	Kesimpulan
Employee Engagement -> Job Satisfaction	0,497	3,133	0,002	Diterima
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,283	2,240	0,025	Diterima
Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	0,827	6,023	0,000	Diterima
Self-Efficacy -> Job Satisfaction	0,375	2,137	0,033	Diterima
Self-Efficacy -> Kinerja Karyawan	-0,149	1,056	0,291	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (p<0,05). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifian terhadap Kinerja Karyawan (p<0,05). *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (p<0,05). *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (p>0,05).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator antara *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji mediasi disajikan pada Tabel 7.

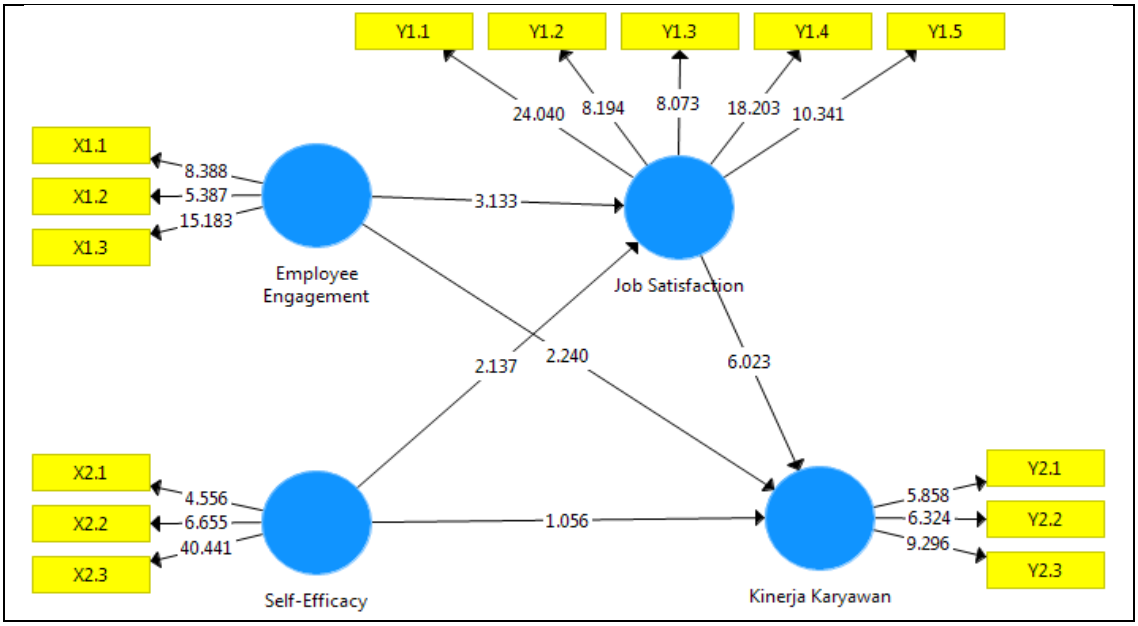
Tabel 7. Hasil Uji Mediasi (Specific Indirect Effects)

Jalur mediasi	Koefisien Jalur	Statistic -t	P-Values	Kesimpulan Mediasi
Employee Engagement →Kepuasan Kerja →Kinerja Karyawan	0,410	2,693	0,007	Mediasi Signifikan
Self-Efficacy →Kepuasan Kerja →Kinerja Karyawan	0,310	1.963	0,051	Mediasi Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (p<0,05). Akan tetapi, Kepuasan Kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (p>0,05).

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, dan peran mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan tidak signifikan.



Gambar 2. Hasil Pengujian Model

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dan kinerja karyawan di PT. Pertamina Trans Kontinental. Hasil analisis data empiris melalui SmartPLS mengonfirmasi sebagian besar hipotesis yang diajukan, memberikan implikasi teoritis dan praktis yang signifikan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Satisfaction

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,002 < 0,05). Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dedikasi, semangat, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja mereka (Ozyilmaz, 2020) and (Kwon, 2024). Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih puas karena merasakan perkembangan diri dan peningkatan kompetensi (Kwon et al., 2024). Lebih lanjut, temuan ini memperkuat konsep "*green employee empowerment*" (Amrutha & Geetha, 2024), di mana pelibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan meningkatkan rasa kepemilikan dan tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun demikian, penting untuk memperhatikan keseimbangan antara *employee engagement* dan beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang justru berdampak negatif pada kepuasan kerja (Naz et al., 2024). Implikasi praktis dari temuan ini adalah organisasi perlu berinvestasi dalam strategi untuk meningkatkan *employee engagement* melalui fasilitas pengembangan diri, pemberdayaan dalam inisiatif berkelanjutan, dan penguatan *employer branding* untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,033 < 0,05), mendukung hipotesis keempat (H4). Tingkat *self-efficacy* karyawan yang tergolong tinggi (rata-rata 4,03) menunjukkan keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang yakin dengan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai perilaku di lingkungan kerja cenderung lebih puas (indikator Berbagai Perilaku dengan nilai indeks tertinggi 4,10). Temuan ini konsisten dengan penelitian Wongsuwan & Na-Nan (2022) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara kesesuaian individu dengan organisasi dan penyesuaian kerja, yang berujung pada kepuasan kerja yang lebih baik. Selain itu, *self-efficacy* dapat berinteraksi dengan dukungan organisasi yang dirasakan untuk mengurangi gejala depresi, yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Gu et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan dan dukungan yang efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Salleh et al., 2024).

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Penlitian ini menemukan bahwa e*mployee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,025 < 0,05), mendukung hipotesis ketiga (H3). Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, terutama pada indikator dedikasi, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tugas, yang berdampak positif pada kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan (Kişi, 2024). Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa *employee engagement* meningkatkan produktivitas dan mempromosikan inovasi serta efisiensi (Millán et al., 2022). Budaya organisasi yang mendukung juga berperan penting dalam memfasilitasi *engagement* yang tinggi dan meningkatkan efektivitas organisasi (Naqshbandi et al., 2024). Meskipun demikian, aspek penyerapan (*absorption*) perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, mengindikasikan perlunya strategi yang lebih holistik dalam mengelola *engagement* agar karyawan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan hipotesis kelima (H5), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,291 > 0,05). Meskipun tingkat *self-efficacy* karyawan tergolong tinggi, kurangnya keyakinan pada aspek kekuatan (nilai indeks 3,93) mengindikasikan adanya keraguan dalam mengatasi tantangan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri saja tidak cukup untuk mendorong kinerja optimal, dan faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi, dan karakteristik tugas mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan. Meskipun penelitian lain (Xiao et al., 2024) menunjukkan pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam konteks penelitian ini, pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja belum terbukti signifikan. Organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan lain untuk mendukung pengembangan *self-efficacy* dan kinerja karyawan, termasuk pelatihan yang lebih efektif dan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa j*ob satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,000 < 0,05), mendukung hipotesis kedua (H2). Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi (rata-rata 4,07) mencerminkan apresiasi terhadap gaji dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan produktivitas (Sumlin et al., 2024). Karyawan yang puas lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Rai & Nandy, 2021). Kepuasan kerja juga menciptakan rasa kepemilikan psikologis dan mendorong inisiatif serta kualitas kerja (Sahi et al., 2024). Lingkungan kerja yang positif dan saling percaya, yang terkait dengan kepuasan kerja, juga meningkatkan kinerja (Sumlin et al., 2024). Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengawasan dan peluang promosi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Mediasi Job Satisfaction dalam Pengaruh Employee Engagement terhdap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa *job satisfaction* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,007 < 0,05), mendukung hipotesis keenam (H6). *Employee engagement* menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan (*job satisfaction*), yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Xiao et al., 2024). Keterlibatan yang tinggi mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, meningkatkan kepuasan, dan akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik (Ibrahim & Hussein, 2024) and (Sinval & Marôco, 2020). Temuan ini menegaskan pentingnya mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Mediasi Job Satisfaction dalam Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental (p-value = 0,051 < 0,05), mendukung hipotesis ketujuh (H7). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, mengambil inisiatif, dan mencapai tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan *job satisfaction* (Kim, 2023). *Job satisfaction* yang tinggi kemudian menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang tercermin dalam kinerja karyawan yang lebih baik (Xiao et al., 2024) and (Al-Haidan et al., 2022). *Self-efficacy* berperan sebagai pemicu awal yang meningkatkan motivasi dan upaya karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan memperkuat *self-efficacy* dalam siklus positif yang berkelanjutan.

PENUTUP

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji secara komprehensif hubungan antara *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan job satisfaction sebagai jalur mediasi yang strategis dalam lingkup kerja PT Pertamina Trans Kontinental 1 Aceh. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi mampu mendorong kepuasan kerja, dan pada gilirannya memperkuat performa individu dalam organisasi. Demikian pula, keyakinan diri karyawan terbukti menjadi penggerak penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meskipun belum memberikan pengaruh langsung yang berarti terhadap kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja muncul sebagai elemen krusial yang memperkuat hubungan antara faktor psikologis dan perilaku kerja terhadap hasil kinerja. Temuan ini menggambarkan bahwa dalam lingkungan organisasi yang menuntut ketepatan, tanggung jawab, serta efisiensi tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan mampu menjadi penghubung yang signifikan antara motivasi internal dan realisasi kinerja aktual.

Secara konseptual, *employee engagement* dan *self-efficacy* dapat dipandang sebagai fondasi psikologis yang mendorong perilaku kerja positif, yang akan semakin bermakna jika didukung oleh kondisi kerja yang mampu membangun kepuasan personal dan profesional. Oleh sebab itu, optimalisasi kinerja tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu semata, melainkan juga oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif, suportif, dan mendorong partisipasi aktif. Temuan ini menyiratkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis pendekatan psikologis dan emosional, di mana keterlibatan dan kepercayaan diri karyawan tidak hanya dipelihara melalui sistem manajerial yang kaku, melainkan juga melalui pemberian makna kerja, pemberdayaan yang terarah, serta pengakuan yang adil. Penekanan pada aspek afektif seperti kepuasan kerja menjadi langkah strategis dalam menumbuhkan loyalitas dan dedikasi yang berdampak pada kinerja berkelanjutan. Walau demikian, penelitian ini menyadari adanya ruang pengembangan di masa depan. Keberagaman variabel lain yang belum terakomodasi, serta cakupan lokasi penelitian yang masih terbatas, membuka peluang eksplorasi lebih luas untuk memperdalam pemahaman terhadap dinamika kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang semakin kompleks dan adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. Values, 2(3), 772–781. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378

Al-Haidan, S. A., Azazz, A. M. S., & Elshaer, I. A. (2022). Social Disconnectedness and Career Advancement Impact on Performance: The Role of Employees' Satisfaction in the Energy Sector. *Energies*, *15*(7). https://doi.org/10.3390/en15072599

Alik. R, E. F., Jeane Tandirerung, & Djusniati Rasinan. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 392–402. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1967

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2024). Green employee empowerment for environmental organization citizenship behavior: a moderated parallel mediation model. *Current Psychology*, *43*(6), 5685–5702. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04720-z

Aswad, R., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Transformasional leadership Terhadap Employee performance: Peran Mediasi Job satisfaction. *Jurnal …*, *2*(3), 188–199.

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, *5*(1), 34–40. https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44

Chairil Anwar. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, *3*(1), 30–35. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5

Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, *Vol.8*(1), 29–44.

Cita, L. D. A. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 2(2), 94. https://doi.org/10.35313/jrbi.v2i2.76

Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. (2024). *The effect of work environment, work stress, and compensation on employee performance kbpr arta kencana cabang nganjuk*. *7*, 4422–4432.

Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *7*(2), 538–546. https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179

Fajar, P., & Aviani, Y. I. (2022). Hubungan Self-Efficacy dengan Penyesuaian Diri: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 2186–2194.

Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, *5*(1), 39. https://doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2779

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(3), 330–343. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112

Gu, Z. H., Qiu, T., Tian, F. Q., Yang, S. H., & Wu, H. (2020). Perceived organizational support associated with depressive symptoms among petroleum workers in China: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, *13*, 97–104. https://doi.org/10.2147/PRBM.S232635

Hadi, S., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, *3*(1), 2023.

Hadiwijaya, D., Muttaqijijn, I., & Rachman, A. (2024). The Influence of Human Resource Development, Work Motivation, and Employee Engagement on the Performance of Employees of the Binamarga and Water Resources Office of Tangerang Regency. *International Journal of Science and Society*, *6*(1), 1–9. https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i1.990

Hair, J. F., Hult, T. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). SAGE Publications Inc.

Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, *24*(1), 1077. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9

Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningfkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(1), 63–74.

Ismail H A, Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 233–246. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897

Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, 2(9), 1987–2000

Kim, J. S. (2023). Effect of Psychological Meaningfulness on Job Involvement, Proactive Behavior, and Performance: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(13). https://doi.org/10.3390/su151310208

Kişi, N. (2024). Exploring Employee Engagement in the Public Sector: Antecedents, Consequences and Strategies. *Public Administration Issues*, *5*, 111–129. https://doi.org/10.17323/1999-5431-2024-0-5-111-129

Kwon, J. (2024). Jurisdictional overlap: The juxtaposition of institutional independence and

collaboration in police wrongdoing investigations. *Regulation and Governance*, *18*(2), 551–572. https://doi.org/10.1111/rego.12532

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In. MD Dunnette (Ed.), Handbook Ind. Org. Psyc. 1297-1349. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 78).

Lusiferina Amalia Utami, D., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(5), 151–163. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679

Miami, D. S., Arie Hendra Saputro, & Dadan Abdul Azis Mubarok. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 619–628. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2049

Millán, G., Rqiq, Y., Llano, E., Ballestín, V., Neusel, L., Durand, A., Tröger, J., Lamberti, F., De Lorenzis, F., & Repetto, M. (2022). Energy Efficiency Engagement Training in SMEs: A Case Study in the Automotive Sector. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(17), 1–15. https://doi.org/10.3390/su141710504

Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 178. https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520

Mujeeb, T., Khan, N. U., Obaid, A., Yue, G., Bazkiaei, H. A., & Samsudin, N. A. (2021). Do servant leadership self-efficacy and benevolence values predict employee performance within the banking industry in the post-covid-19 era: Using a serial mediation approach. *Administrative Sciences*, *11*(4). https://doi.org/10.3390/admsci11040114

Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *5*(2), 197–207. https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550

Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Generation Z In Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 3060–3073. https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P139

Naqshbandi, M. M., Farhana Said, T., & Hisa, A. (2024). Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement. *Management Decision*. https://doi.org/10.1108/MD-11-2023-2180

Nauvalia, C. (2021). Faktor eksternal yang mempengaruhi academic self-efficacy: Sebuah tinjauan literatur. *Cognicia*, *9*(1), 36–39. https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14138

Naz, S., Shah, A. J. J., & Haider, S. A. (2024). Navigating the intersection of sustainability and human resources to foster responsible and eco-friendly management: Green employability and green jobs. In S. Iqbal, K. Khalid, & A. Nur (Eds.), *Innovative Human Resource Management for SMEs* (pp. 185–211). IGI Global. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0972-8.ch011

Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes). *Journal on Teacher Education*, *1*(2), 26–32. https://doi.org/10.31004/jote.v1i2.514

Nisa, K., & Larassaty, A. L. (2024). Through Knowledge Sharing Pengaruh Learning Organization Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing. 5(1), 2722–2737.

Nissa, A. K., Majid, A., & Lailiyah, S. (2022). Konsep Self Efficacy pada Karakter Remaja dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Basicedu*, *6*(4), 7526–7531. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3552

Nuraliza, A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi,*

Manajemen, Dan Akuntansi, *9*(3), 741–748. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1128

Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *2*(2), 226–235. https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695

Ozyilmaz, A. (2020). Hope and human capital enhance job engagement to improve workplace outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(1), 187–214. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12289

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *1*(2), 61–66. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20

Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). Journal Information System & Business Management, 1, 1–13.

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 432–444.

Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *6*(1), 225–231. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713

Pratiwi, R. M. A. (2021). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Sd Ditinjau Dari Tingkat Kecerdasan Intelektual. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, *4*(2), 79–90.

PT Pertamina Trans Kontinental. (2020). *Creating Value for Sustainable Growth* (Issue 112).

PT Pertamina Transkontinental. (2021). *Mengaktifkan Transformasi Energi: Repositioning untuk Masa Depan*.

PT Pertamina Transkontinental. (2022). *Sailing Beyond Border for Sustainable Competitive Advantages*.

Rai, A., & Nandy, B. (2021). Employer brand to leverage employees' intention to stay through sequential mediation model: evidence from Indian power sector. *International Journal of Energy Sector Management*, *15*(3), 551–565. https://doi.org/10.1108/IJESM-10-2019-0024

Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, *26*(1), 8–28. https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Robbins, S. P., Judge, T. A., Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human Resource Management & Organisational Behaviour 1: Compiled From: Organizational Behavior* (Global Edi). Pearson.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, *9*(1), 23–29.

Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organ-isasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, *8*(2), 53. https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269

Sahi, G. K., Mahajan, R., & Jones, P. (2024). Strategic imperatives for new product success: An internal stakeholder perspective. *Journal of Innovation and Knowledge*, *9*(1), 100467. https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100467

Salleh, R., Lohana, S., Kumar, V., & Nooriza, S. (2024). Evaluation of job satisfaction as a mediator: Exploring the relationship between workload, career growth, social support

supervisory and talent retention in the oil and gas industry in Malaysia. *The Extractive Industries and Society*, *17*, 101426. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101426

Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, *10*(1), 159–172. https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487

Saputri, E. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan KErja Map Fahion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *10*(3), 1–17.

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Work engagement: A critical assessment of the concept and its measurement. In *Handbook of positive psychology assessment* (pp. 273–295). https://elibrary.hogrefe.com/book/10.1027/00619-000

Sembiring, M. A. C. R., Ekawati, Y. A., & Wardhani, W. (2024). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. *Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)*, *8*(2), 42–50.

Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 19–24. https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028

Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), 1(2), 178–183. https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 178–190. https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330

Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, *15*(4), 1–21. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474

Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021). Apakah Employee Engagement yang baik dipengaruhi Keseimbangan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, *34*(4), 1–14.

Sumlin, C., De Oliveira, M. J. J., Conde, R., & Green, K. W. (2024). Do the management process and organizational behavior modification enhance an ethical environment and organizational trust in the U.S. and Brazil? *International Journal of Organizational Analysis*, *ahead-of-p*(ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4072

Sunaryo, A. C., Kharenina Augustine, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur. *Media Eletronik)*, *1*(2), 134–142.

Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Suroso, S. (2023). Determinant Employee Performance and Job Satisfaction: Analysis Motivation, Path Career and Employee Engagement in Transportation and Logistics Industry. *International Journal of Business and Applied Economics*, *2*(2), 257–268. https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2711

Susita, D., Sofwan, M., Sudiarditha, I. K. R., Handaru, A. W., Busharmaidi, & Gustiawan, D. (2021). A investigating The Influence of Motivation and Organizational Support on Employee Performance With Employee Engagement As A Mediator. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, *18*(4), 3116–3135.

Wijaya, G. C., & Shiva, I. K. W. D. (2024). Happiness At Work , Work Life Balance , Dan Job

Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 58–70. https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548

Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating Effects of Self-Efficacy, Resilience and Job Satisfaction on the Relationship between Person–Organisation Fit and Employee Work Adjustment. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(18). https://doi.org/10.3390/su141811787

Xiao, R., Yazan, M., & Situmeang, F. B. I. (2024). Rethinking Conversation Styles of Chatbots from the Customer Perspective: Relationships between Conversation Styles of Chatbots, Chatbot Acceptance, and Perceived Tie Strength and Perceived Risk. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1–21. https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2314348

Yoshua, R. M., Medan, P. N., Rismawati, R., & Medan, P. N. (2024). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lima Citra Perdana Medan Rendy Mario Yoshua Rismawati Rismawati*. *2*(2).

Zega, Y. (2020). Hubungan Self Efficacy Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Didaktik*, *14*(1), 2410–2416.