

Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

¹Petra Aprianti Gultom, ²Indriyani Sinurat, ³Marianus Jhonlibert Girsang ⁴Donalson Silalahi, ⁵Pandapotan Sitompul

^{1,2,3,4,5}Manajemen Program Magister, Universitas Katolik Santo Thomas, Medan

E-mail: [¹petragultom8@gmail.com](mailto:petragultom8@gmail.com), [²sinuratindryani28@gmail.com](mailto:sinuratindryani28@gmail.com) ,
[³jhongirsang@ust.ac.id](mailto:jhongirsang@ust.ac.id), [⁴donalsonsilalahi@ust.ac.id](mailto:donalsonsilalahi@ust.ac.id) ,
[⁵pandapotan.sitompul3064@gmail.com](mailto:pandapotan.sitompul3064@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui pendekatan tinjauan literatur. Metode yang digunakan adalah literature review terhadap jurnal-jurnal ilmiah relevan yang diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2025). Hasil kajian menunjukkan bahwa self-efficacy dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy berperan dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sedangkan work engagement mencerminkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : self-efficacy, work engagement, kinerja karyawan, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of self-efficacy and work engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable through a literature review approach. The method used is a literature review of relevant scientific journals published in the last ten years (2015–2025). The results of the study show that self-efficacy and work engagement have a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy plays a role in shaping individuals' beliefs about their ability to complete tasks, while work engagement reflects the level of emotional, cognitive, and physical involvement of employees in their work. In addition, job satisfaction was found to act as a mediating variable that strengthens the relationship between self-efficacy and work engagement on employee performance. The findings of this study are expected to contribute theoretically to the development of human resource management studies and serve as a basis for practical considerations for organizations in designing strategies to improve employee performance.

Keywords: self-efficacy, work engagement, employee performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja modern, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Globalisasi, perkembangan teknologi digital, serta persaingan yang semakin intens menuntut organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan menempatkan peningkatan kinerja karyawan sebagai prioritas utama karena kinerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan berupa kinerja karyawan yang fluktuatif, tingkat kepuasan kerja yang menurun, serta keterlibatan kerja yang tidak konsisten. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya mengkaji faktor psikologis internal yang memengaruhi performa karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis internal seperti self-efficacy dan work engagement yang dipandang sebagai indikator penting yang mencerminkan kedekatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor psikologis yang dianggap berperan kuat adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Karyawan dengan self-efficacy tinggi cenderung menetapkan target yang menantang, bertahan ketika menghadapi hambatan, serta memandang kegagalan sebagai peluang belajar. Sebaliknya,

karyawan dengan self-efficacy rendah lebih mudah mengalami keraguan diri, menghindari tugas yang dianggap sulit, dan cepat menyerah ketika berhadapan dengan tekanan. Oleh karena itu, self-efficacy diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja karena memengaruhi bagaimana individu memaknai tugas dan mempertahankan usaha dalam jangka panjang.

Selain self-efficacy, work engagement juga menjadi variabel penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Work engagement menggambarkan tingkat keterlibatan psikologis yang ditandai oleh antusiasme dan dedikasi dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bekerja dengan penuh energi, menunjukkan komitmen yang kuat, serta bersedia memberikan upaya ekstra demi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang terlibat cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban dan lebih mudah mengalami kelelahan dan kejemuhan. Dengan demikian, tingkat work engagement yang optimal diyakini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Kedua faktor tersebut sering dikaitkan dengan kepuasan kerja yang mencerminkan sejauh mana individu merasakan kenyamanan, penerimaan, serta pemenuhan harapan dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas akan memandang pekerjaannya bernilai, merasa dihargai, dan memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Kondisi ini kemudian mendorong timbulnya komitmen, loyalitas, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Self-efficacy dan Work Engagement tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan meyakini kemampuan dirinya dan merasa terlibat secara emosional maupun kognitif dalam pekerjaan, maka mereka akan lebih puas

dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji mengkaji self-efficacy dan Work Engagement. Namun, masih sangat sedikit penelitian yang secara simultan mengkaji Self-Efficacy dan Work Engagement dalam satu model penelitian yang utuh. Banyak penelitian hanya menguji pengaruh self-efficacy terhadap kinerja, atau work engagement terhadap kinerja, tanpa melihat kemungkinan interaksi keduanya serta peran kepuasan kerja sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan sintesis teoretis dan empiris yang lebih utuh, sekaligus memberikan dasar pertimbangan dalam upaya menyelesaikan berbagai persoalan terkait kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Kajian ini tidak hanya bertujuan memperdalam pemahaman akademik mengenai mekanisme psikologis yang memengaruhi kinerja, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Self-efficacy tidak hanya berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki individu, tetapi juga mencakup penilaian subjektif mengenai sejauh mana individu merasa mampu menggunakan kemampuan tersebut dalam berbagai situasi kerja. Keyakinan ini berperan penting dalam menentukan bagaimana individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mengelola tekanan, serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Bandura dalam Hardianto (2014) mendefinisikan self-efficacy sebagai penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai kinerja tertentu. Keyakinan ini terbentuk melalui pengalaman individu dalam menghadapi situasi kerja, baik dalam kondisi yang mendukung maupun penuh tantangan di dalam organisasi. Dengan adanya self-efficacy yang tinggi, individu cenderung memiliki semangat dan motivasi kerja yang lebih kuat sehingga tindakan yang dilakukan menjadi lebih terarah, efektif, dan berkualitas.

Self-efficacy juga dipahami sebagai kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Wicaksono dan Ratnawati (2022), self-efficacy merupakan pengetahuan diri individu mengenai tindakan yang akan dilakukan, yang didasarkan pada pertimbangan kemampuan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, individu akan berupaya memaksimalkan potensi yang dimilikinya serta menyesuaikan tindakan dengan tingkat kemampuan yang ada agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

Self-efficacy menentukan cara individu berpikir, memotivasi diri, serta berperilaku dalam menjalankan pekerjaannya. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, ketekunan yang lebih besar, serta kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi hambatan dan tekanan kerja. Dalam konteks organisasi, self-efficacy berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja positif dan peningkatan kinerja. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi meyakini bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan berupaya secara konsisten untuk mengatasi setiap kendala yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan

penelitian Mochtar et al. (2020) yang menyatakan bahwa self-efficacy yang tinggi berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Keberhasilan individu dalam bekerja merupakan salah satu cerminan dari tingkat self-efficacy yang tinggi, karena keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong individu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bandura (1997) mengemukakan bahwa self-efficacy memiliki beberapa indikator, yaitu: (1) Level, yaitu tingkat kesulitan tugas yang diyakini individu mampu untuk diselesaikan; (2) Generality, yaitu luasnya bidang dan situasi di mana individu merasa mampu dan yakin untuk melakukan tugas; serta (3) Strength, yaitu kekuatan keyakinan atau keteguhan individu dalam mengerjakan tugas dan mencapai tujuan.

Selain itu, Bandura (1997) juga menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi self-efficacy individu, antara lain: (1) Pencapaian prestasi, di mana keberhasilan yang pernah dialami akan meningkatkan keyakinan diri individu dalam menghadapi tugas berikutnya; (2) Pengalaman orang lain, yaitu pengamatan terhadap keberhasilan atau kegagalan orang lain yang memiliki karakteristik atau jenis pekerjaan yang serupa; (3) Bujukan lisan, berupa dorongan, dukungan, atau persuasi dari pihak yang berpengaruh; serta (4) Kondisi emosional, yaitu penilaian individu terhadap kondisi fisiologis dan afektif, seperti tingkat kecemasan atau stres, yang dapat memengaruhi keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas.

Self-efficacy merupakan konstruk psikologis yang berperan penting dalam menentukan bagaimana individu menilai kemampuannya, memotivasi diri, serta mengarahkan perilaku kerja dalam mencapai tujuan. Self-efficacy tidak hanya berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap kemampuan teknis yang dimiliki, tetapi juga mencakup keyakinan

dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas, berbagai situasi kerja, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat self-efficacy yang tinggi mendorong individu untuk lebih gigih, adaptif, dan optimis dalam menghadapi tantangan, sehingga berdampak positif terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, self-efficacy dapat dipandang sebagai faktor internal yang strategis dalam mendukung pencapaian kinerja optimal dan keberhasilan individu dalam konteks organisasi.

2.2 Work Engagement

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan work engagement yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen, antusiasme, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Suherdi et al., 2025). Tingginya tingkat keterikatan kerja mencerminkan kesadaran karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja yang unggul (Theresia et al., 2023). Rasa tanggung jawab tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Gupta & Jangra, 2024).

Keterikatan kerja karyawan termasuk sesuatu yang krusial untuk kesuksesan bisnis sebuah perusahaan. Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya energi yang tinggi, pengabdian, serta dedikasi selama menjalankan aktivitas kerja. Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya dan berupaya menyelesaikan tugas secara maksimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan demikian, work engagement tidak hanya mencerminkan keterlibatan

emosional karyawan, tetapi juga memengaruhi kualitas usaha dan konsistensi karyawan dalam bekerja.

Menurut Schaufeli (2003), work engagement terdiri atas tiga aspek utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja, yang ditandai dengan semangat, kemauan untuk berusaha, serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Karyawan dengan tingkat vigor yang tinggi menunjukkan antusiasme dan usaha maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dedication merupakan keterlibatan karyawan yang ditandai dengan perasaan bangga, antusias, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan nilai penting. Karyawan dengan dedication tinggi cenderung merasa pekerjaannya tidak membebani dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Sementara itu, absorption menggambarkan kondisi di mana karyawan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, serta merasa menikmati proses kerja sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Berdasarkan uraian tersebut, work engagement dapat dipahami sebagai kondisi keterikatan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui energi kerja yang tinggi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi cenderung memiliki daya tahan fisik dan mental yang baik, mampu menghadapi kesulitan kerja, menunjukkan antusiasme, serta fokus dalam menjalankan tugas. Kondisi ini berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas, produktivitas, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja menurut Mangunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Pranoyogo (2023) menyatakan bahwa kinerja ialah suatu proses atau hasil kerja atau prestasi yang pegawai capai pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan juga mengacu kepada tugas – tugas yang sudah tercapai dan dapat mempertimbangkan apakah hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM atau karyawan mencukupi syarat yang ditetapkan perseroan serta selaras dengan bidang kerjanya (Mangunegara, 2020).

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara optimal dan sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gailea et al. (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan output yang dicapai individu berdasarkan peran dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu, yang diukur menggunakan standar kerja yang berlaku di organisasi. Menurut Ary dan Sriathi (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan wujud pencapaian organisasi dalam melaksanakan kegiatan yang didasarkan pada sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah direncanakan secara strategis.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu meliputi lima aspek utama (Robbins, 2006) 1. kualitas kerja, yaitu tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. kuantitas kerja, yang menunjukkan jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. 3. ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta memanfaatkan waktu secara efektif. 4. efektivitas, yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. 5. kemandirian, yaitu kemampuan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ketergantungan pada pengawasan yang intensif, yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja individu yang mencerminkan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dari waktu ke waktu, sehingga organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan memiliki kemampuan kerja yang optimal sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional individu yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja yang dialaminya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja cenderung merasa nyaman, menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, serta memiliki sikap positif terhadap organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Harahap (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi oleh perasaan senang dan rasa mencintai pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mencerahkan kemampuan dan energinya secara optimal sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi.

Menurut Efendi (2015), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu 1. upah, berupa imbalan finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan yang apabila diberikan secara adil dapat meningkatkan kepuasan kerja; 2. perlakuan atasan, yang mencerminkan sikap adil dan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan; 3. kondisi lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan; 4. promosi, sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan; serta 5. rekan kerja, yaitu hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung yang menciptakan suasana kerja kondusif dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari perasaan, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan kerja, dan berperan penting dalam menunjang kinerja serta keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, diketahui bahwa self-efficacy, work engagement, dan kepuasan kerja telah banyak diteliti secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terbatas penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara terintegrasi dalam satu

model penelitian. Selain itu, peran work engagement dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara self-efficacy dan kinerja karyawan belum banyak diteliti, khususnya pada konteks organisasi yang menjadi objek penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut.

2.5 Hubungan Self-Efficacy, Work Engagement, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Self-efficacy dan work engagement merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Self-efficacy memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sedangkan work engagement mencerminkan tingkat keterlibatan, energi, dan dedikasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki self-efficacy dan work engagement tinggi cenderung menunjukkan motivasi, ketekunan, serta komitmen kerja yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa mampu, terlibat, dan dihargai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja selanjutnya berperan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal dan berkelanjutan.

2.6 Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki self-efficacy tinggi dan work engagement yang kuat cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih baik karena merasa mampu, dihargai, dan terlibat dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya mendorong

sikap kerja positif, loyalitas, serta kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik, sehingga memperkuat pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode review literatur yang mendukung dasar teoritis penelitian. Sebanyak 15 jurnal penelitian 10 tahun terakhir (2015-2025) yang dipilih secara acak digunakan untuk penelitian ini. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Proses Systematic Literature Review

Metode penelitian merupakan cara ilmiah dalam memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jurnal penelitian yang dikaji dalam studi ini berjumlah 10 dari 10 tahun terakhir (2015-2025). Semua makalah penelitian membahas tentang Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

4.2 Tabel Karakteristik Studi yang Ditinjau

Tabel 1. Karakteristik Studi Empiris yang Dianalisis

No	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Variabel Utama	Temuan Utama
1	Adrikn Syifa & Maharani (2022)	Regresi	SE – KK	SE berpengaruh positif terhadap KK dan KPK
2	Ramadhan & Budiono (2023)	SEM-PLS	SE, WE, KK	SE berpengaruh positif terhadap KK dan KPK, WE berpengaruh

No	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Variabel Utama	Temuan Utama
				positif terhadap KK dan KPK
3	Alviana & Imron (2024)	SEM	SE-KK	SE berdampak positif terhadap KK
4	Tiawan et al. (2025)	Regresi	SE-KK	SE berpengaruh signifikan dan positif terhadap KK
5	Irwandi & Sanjaya (2022)	Regresi	WE-KK	WE berpengaruh secara signifikan terhadap KK, WE berpengaruh signifikan terhadap KPK
6	Manalu et al. (2021)	Regresi	WE-KK	WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK
7	Sayekti (2019)	SEM	WE-KK-KPK	WE berpengaruh positif terhadap KPK, WE berpengaruh positif terhadap KK,
8	Kustya & Nugraheni (2021)	SEM	WE-KK	WE Berpengaruh positif terhadap KK
9	Agustin et al. (2021)	SEM	SE-KK	SE Berpengaruh positif terhadap KK
10	Siamita & Ismail (2021)	Regresi	SE-KK-KPK	SE berpengaruh positif terhadap KK dan KPK

Keterangan: SE = Self Efficacy; WE = Work Engagement; KK = Kinerja Karyawan; KPK = Kepuasan Kerja

4.3 Sintesis Temuan Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa self-efficacy terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, sehingga mendorong peningkatan motivasi, ketekunan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengelola tekanan kerja, serta menunjukkan inisiatif dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, self-efficacy berperan sebagai faktor psikologis penting yang mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

4.4 Sintesis Temuan Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan sintesis menunjukkan bahwa work engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi menunjukkan energi kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, konsisten, dan produktif. Kondisi ini mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam penyelesaian tugas. Dengan demikian, work engagement berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong keterlibatan psikologis yang kuat dan komitmen kerja yang berkelanjutan terhadap tujuan organisasi.

4.5 Sintesis Temuan Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan sintesis menunjukkan bahwa self-efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki

tingkat self-efficacy tinggi cenderung merasa lebih mampu dalam menyelesaikan tugas, mengelola tuntutan pekerjaan, serta menghadapi tekanan kerja dengan lebih percaya diri. Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut mendorong munculnya perasaan nyaman, aman, dan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian, self-efficacy berperan penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

4.6 Sintesis Temuan Pengaruh Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan sintesis menunjukkan bahwa work engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya, sehingga merasakan makna, kenyamanan, dan kesenangan dalam bekerja. Keterlibatan kerja yang kuat membuat karyawan lebih menikmati proses kerja, merasa dihargai, serta memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, work engagement berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan.

4.7 Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy dan work engagement mendorong terbentuknya sikap kerja positif yang meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja selanjutnya memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dengan mendorong motivasi, komitmen, dan kesediaan karyawan untuk

memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh faktor psikologis dan keterlibatan kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4.8 Tabel Ringkasan Temuan Empiris

Tabel 2. Sintesis Hubungan Antarvariabel

Hubungan Variabel	Arah Pengaruh	Konsistensi Temuan
SE → KK	Positif	Tinggi
SE → KPK	Positif	Tinggi
WE → KK	Positif	Tinggi
WE → KPK	Mediasi signifikan	Tinggi

4.9 Pembahasan Terintegrasi

Secara keseluruhan, self-efficacy dan work engagement merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Self-efficacy mendorong keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, sedangkan work engagement mencerminkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagai kondisi afektif yang memperkuat sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja selanjutnya berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara self-efficacy dan work engagement dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, interaksi antara keyakinan diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja membentuk mekanisme yang saling terintegrasi dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

5. KESIMPULAN

Self-efficacy, work engagement, dan kepuasan kerja merupakan faktor psikologis dan sikap kerja yang memiliki peran penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Self-efficacy memengaruhi keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, sedangkan work engagement mencerminkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki self-efficacy dan work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi, ketekunan, serta komitmen kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan. Temuan berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meyakini kemampuan dirinya dan merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong sikap kerja positif, loyalitas, serta keinginan untuk memberikan kinerja terbaik. Meskipun sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial, hasil tinjauan literatur ini menegaskan pentingnya pengujian model terintegrasi yang mengaitkan self-efficacy dan work engagement dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kajian ini memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat bagi pengembangan penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Adrikni Syifa, M., & Maharani, V. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

- Tegal. *Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Agustin, D., Widyan, 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).
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh self-efficacy dan work-life balance terhadap employee performance melalui mediasi employee engagement. *Jurnal Ekonomika*, 18(1).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- Efendi, R. (2015). Self efficacy: Studi indigenous pada guru bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya kerja, kepribadian dan self-esteem terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2048–2057.
- Gupta, A., & Jangra, S. (2024). Green Human Resource Management and Work Engagement. *Sustainable Futures*, 7, 100174.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hardianto, G. et al. (2014). Hubungan Antara Self Efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, 3(1), 1–7.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Journal of Business Management*

- Education*, 7(2), 1–7.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management*, 1(2), 42–49.
- Mochtar, S., Syamsu, N., Hasan, D. U., & Khaerana, D. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Self-esteem Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
- Pranoyogo. (2023). *Kinerja karyawan: Pengertian dan penilaian*. Widya Karya.
- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). Pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17 (ed.)). Pearson.
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES--Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*.
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Suherdi, H., Kristiyanto, I., Zakiyah, T., & Munawaroh. (2025). Analysis of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 646–657.
- Theresia, I. A., Dwi, K., & Saraswati, H. (2023). Work Engagement Karyawan terhadap Perusahaannya dapat Meningkat karena Kemampuan Learning Agility. *Phronesis*, 12(2), 172–184.
- Tiawan, T. A., Nurbaiti, & Rahmani, N. A. B. (2025). Pengaruh self-efficacy, locus of control, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economics and Management Sciences*, 7(4), 730–738.
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic. *JPPI*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.29210/020221305>