

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAIPD. BPR BKK PURWOREJO**

Lukna Ningsih

luknaningsih77777@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi karena menjadi pengelola sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu *self-efficacy* dan *work engagement*.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, *self-efficacy* terhadap *work engagement*, *work engagement* terhadap kepuasan kerja, dan *work engagement* sebagai mediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PD. BPR BKK Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan SmartPLS.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : *self-efficacy*, *kepuasan kerja*, dan *work engagement*

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi karena menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari

perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda (Mullins, 2010:282). Kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) bisa diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan teman kerja. Kepuasan kerja memiliki efek yang cukup besar pada perilaku pegawai (McShane dan Glinow, 2018:103). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004:10) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work engagement*. Sedangkan menurut Chan dkk. (2020:2) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*.

Menurut Bandura (1997:3) *self-efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2014:69) *self-efficacy* adalah keyakinan orang tersebut tentang kemampuannya untuk melakukan suatu tugas. Teori *self-efficacy*, juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin percaya diri dalam kemampuan untuk berhasil. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan *self-efficacy* rendah lebih mungkin untuk mengurangi usaha atau menyerah sama sekali, sementara individu yang *self-efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins dan Judge, 2017:258). Menurut Bandura dalam Fitriyah dkk. (2019:9) *self-efficacy* bisa diukur dengan *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Self-efficacy* secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja (Luthans, 2011:209). *Self-efficacy* berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:89). Selain itu, *efficacy* berpengaruh pada *engagement* (Dessler, 2020:300). *Self-efficacy*, sebagai sumber daya pribadi, dianggap sebagai salah satu antecedent penting dari *work engagement* (Tims dkk. dalam Chan dkk. 2020:2).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk. 2002:74). Sedangkan menurut Santosa (2012:209) *workengagement* adalah bentuk pernyataan pegawai terhadap pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Para pegawai akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan. Para pegawai yang terikat, peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat bekerja. Menurut Schaufeli dkk., (2002:74) *work engagement* bisa diukur dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

Objek pada penelitian ini adalah pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PD. BPR BKK) di Purworejo. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bambang Budi Tri Wahono, S.E., selaku Direktur Umum dan Kepatuhandiperoleh informasi bahwa masih ditemukan pegawai PD. BPR BKK yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang ada saat ini. Pegawai merasa kurang puas dengan gaji yang diterima saat ini serta merasa rekan-rekan kerjanya kurang bisa diajak untuk bekerja sama. Selain itu, ada pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang rendah sehingga pegawai tersebut cenderung memilih pekerjaan yang mudah, kurang yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya, dan pegawai tersebut mudah menyerah saat dihadapkan pada pekerjaan yang berat. Beberapa pegawai juga ada yang menunjukkan *work engagement* yang rendah, yang ditandai dengan kurang semangat apabila target pekerjaan ditambah, kurang memiliki kemauan dan tekad dalam menjalankan pekerjaannya, mudah putus asa saat menghadapi rintangan, dan pegawai kurang peduli dengan perusahaan seperti tidak menjaga kebersihan lingkungan dan tidak merawat peralatan kantor.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, *self-efficacy* terhadap *work engagement*, *work engagement* terhadap kepuasan kerja, dan *work engagement* sebagai mediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo?
4. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo??

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullins, 2010:282). Menurut Luthans (2011:209) kepuasan kerja dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *work engagement* (Schaufeli dan Bakker, 2004:10).

b. *Self-Efficacy*

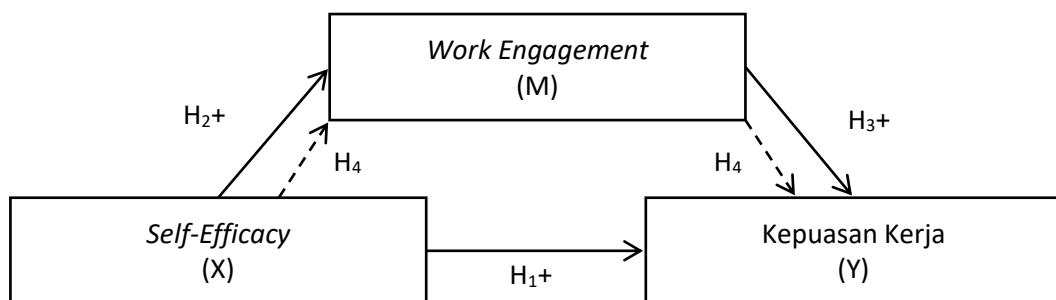
Self-efficacy adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 1997:3). Orang dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa dirinya dapat melakukan dengan baik pada tugas tertentu, sedangkan orang dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan untuk melakukan tugas tertentu. Penilaian kemampuan diri berkontribusi pada *self-efficacy*, tetapi begitu juga kepribadian individu. Beberapa orang hanya memiliki lebih banyak kepercayaan diri daripada yang lain. Keyakinan pada kemampuan untuk melakukan tugas secara efektif

menghasilkan individu yang lebih percaya diri dan lebih mampu memusatkan perhatian pada kinerja (Griffin dan Moorhead, 2014:69).

c. Work Engagement

Work engagement adalah suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk., 2002:74). *Work engagement* adalah bentuk pernyataan pegawai terhadap pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Para pegawai akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan. Para pegawai yang terikat, peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat bekerja (Santosa, 2012:209).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan

- : pengaruh langsung
- : pengaruh tidak langsung (mediasi)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Keterkaitan *self-efficacy* dengan kepuasan kerja telah dijelaskan oleh beberapa ahli seperti Luthans (2011:209) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Hal serupa disampaikan Kinicki dan Fugate (2016:89) bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan Chan dkk., (2020:2) menyatakan bahwa memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.

Penjelasan lain disampaikan oleh Bargsted dkk., (2019:161) yang menyatakan bahwa orang-orang yang menunjukkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menafsirkan tugas dan karakteristik sosial sebagai tantangan yang mendorong sikap dan perilaku mereka, berkontribusi pada hasil pekerjaan yang positif, seperti kepuasan kerja. Hal ini dapat dimaksudkan bahwa ketika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi saat bekerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri individu yang bersangkutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), dan Safrizal dkk., (2020), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H₁ : *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*

Keterkaitan *self-efficacy* dengan *work engagement* telah dijelaskan oleh beberapa ahli seperti Dessler (2020:300) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh pada *engagement*. Pendapat lain disampaikan Tims dkk., dalam Chan dkk., (2020:2) bahwa *self-efficacy* sebagai sumber daya pribadi dianggap sebagai salah satu anteseden penting dari *work engagement*. Hal serupa disampaikan Tim dkk., dalam Yakin dan Erdil (2012:372) yang menyatakan bahwa ciri-ciri pribadi (misalnya, *self-efficacy*) dianggap sebagai anteseden penting dari *work engagement*. Seorang pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi saat bekerja, akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), Sulistyو dan Suhartini (2019), serta Fitriasari dan Ummah (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H₂ : *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

3. Pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja

Konsekuensi dari *work engagement* berkaitan dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi, seperti kepuasan kerja (Schaufeli dan Bakker, 2004:10). Karyawan yang terikat merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti dan makna.

Mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas, menilai secara positif fungsi yang mereka lakukan dan mengalami tingkat kepuasan yang lebih besar (Ramos dan Almeida, 2017:38). Keterikatan kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Qodariah dkk., 2019:822).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Chan dkk., (2020), Soemadi (2022), Safrizal dkk., (2020), serta Sulistyono dan Suhartini (2019) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H₃ : *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. *Work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Mengacu pada penjelasan hipotesis sebelumnya, diketahui bahwa *self-efficacy* dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Namun demikian *self-efficacy* bisa juga mempengaruhi *work engagement*, kemudian *work engagement* mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika *self-efficacy* tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung, maka *work engagement* diharapkan dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Menurut Chan dkk., (2020:5) *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), serta Sulistyono dan Suhartini (2019) membuktikan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H₄ : *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini

mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

b. *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 1997:3). Pengukuran *self-efficacy* pada penelitian ini mengacu pada pendapat Bandura dalam Fitriyah dkk., (2019:9), yaitu: kesulitan tugas, luas bidang tugas, dan kekuatan menyelesaikan tugas.

c. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk., 2002:74). Pengukuran *work engagement* pada penelitian ini mengacu pada pendapat Schaufeli dkk., (2002:74), yaitu: semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) yang mengacu pada prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (Ghozali, 2021:183).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

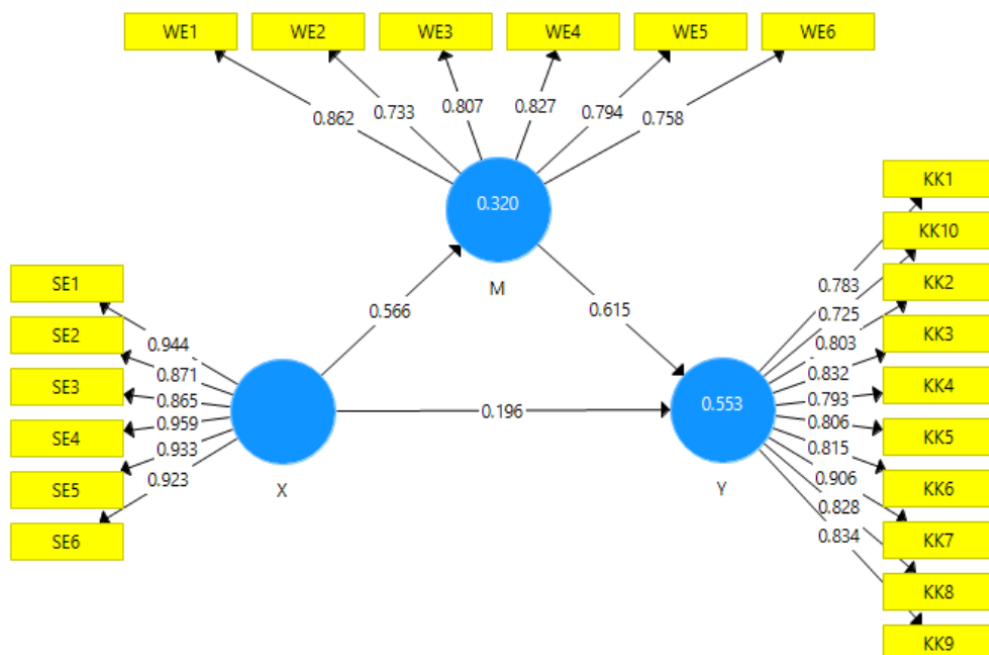
Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Rule of thumb untuk pengujian validitas convergent dengan indikator reflektif yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7. Pada umumnya masing-masing indikator kepuasan kerja (Y), *self-efficacy* (X), dan *work engagement* (M) memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 artinya indikator masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja (Y), *self-efficacy* (X), dan *work engagement* (M) memiliki validitas yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* untuk pengujian validitas *discriminant* indikator refleksif dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:68). Keseluruhan indikator untuk kepuasan kerja (Y), *self-efficacy* (X), dan *work engagement* (M) sudah memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7. Dengan demikian, indikator pembentuk konstruk kepuasan kerja (Y), *self-efficacy* (X), dan *work engagement* (M) terkategori valid.

c. *Composite Reliability*

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:69). Nilai *composite reliability* variabel kepuasan kerja (Y), *self-efficacy* (X), dan *work engagement* (M) lebih dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat nilai *composite reliability*, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.



Gambar 2
Diagram Hasil Uji Outer Model

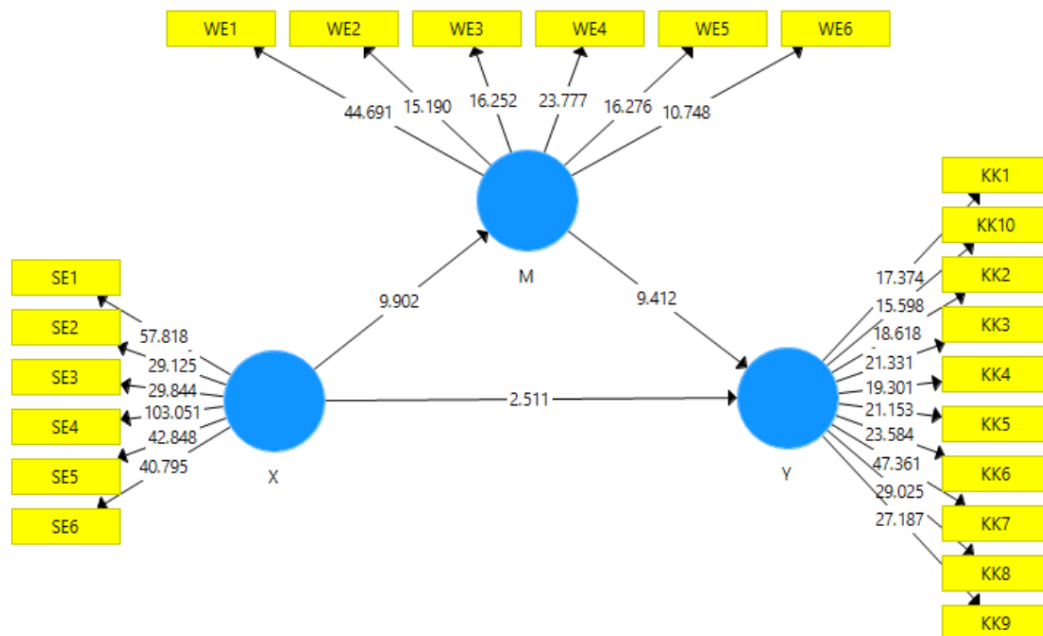
2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Squares*

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,553 yang menunjukkan pengaruh yang moderate. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 55,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan *work engagement*, sedangkan 45,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan variabel *work engagement* memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,320 yang berarti memiliki pengaruh yang lemah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 32% variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel yang berhubungan dengan *self-efficacy*, sedangkan 68% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. *Goodness of Fit Model (GoF)*

Nilai rata-rata AVE sebesar 0,713 dan nilai rata-rata *R-Squares* adalah sebesar 0,291 sehingga nilai GoF adalah sebesar 0,456 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.



Gambar 3
Diagram Hasil Uji *Inner Model*

c. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Inner Model

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X → Y	0,196	2,511	0,012	Positif dan Signifikan
X → M	0,566	9,902	0,000	Positif dan Signifikan
M → Y	0,615	9,412	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 2
Hasil Uji Mediasi

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
Hasil Uji Pengaruh Langsung				
X → Y	0,196	2,511	0,012	Positif dan Signifikan
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung				
X → M → Y	0,348	7,785	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,196 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,511 serta nilai *p-value* sebesar 0,012. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, dimana *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejo memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejo memiliki *self-efficacy* yang rendah, maka pegawai yang bersangkutan tidak akan memiliki kepuasan kerja.

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, pegawai tidak pernah memilih-milih tugas yang diberikan oleh pimpinan, pegawai dapat melakukan semua tugas yang diberikan dan tidak pada bidang tertentu saja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri pegawai PD. BPR BKK Purworejo.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2011:209) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), dan Safrizal dkk., (2020), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *self-efficacy* terhadap *work engagement* sebesar 0,566 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 9,902 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejomemiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejomemiliki *self-efficacy* rendah, maka pegawai yang bersangkutan tidak akan memiliki *work engagement*.

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai PD. BPR BKK Purworejodapat dilihat dari pegawai yang mampu menangani semua tugas tambahan yang diberikan, pegawai memiliki kemampuan yang serba bisa dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, dan pegawai berupaya menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada berbagai masalah, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement* pada diri pegawai PD. BPR BKK Purworejo.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2020:300) dan Tims dkk., dalam Chan dkk., (2020:2) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh pada *engagement*. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), Sulistyono dan Suhartini (2019), serta Fitriyani dan Ummah (2019), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

3. Pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur variabel *work engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,615 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 9,412 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejomemiliki *work engagement* yang tinggi, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai PD. BPR BKK Purworejomemiliki *work engagement* rendah, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja rendah.

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo dapat dilihat dari pegawai yang bersemangat untuk bekerja, serta mencurahkan tenaga dan pikiran untuk organisasi. Pegawai juga mengorbankan waktu, pikiran dan tenaga untuk keberhasilan organisasi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri pegawai PD. BPR BKK Purworejo.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004:10) yang menyatakan bahwa konsekuensi dari *work engagement* berkaitan dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi, seperti kepuasan kerja. Menurut Ramos dan Almeida (2017:38), karyawan yang terikat akan mengalami tingkat kepuasan yang lebih besar. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Chan dkk., (2020), Soemadi (2022), Safrizal dkk., (2020), serta Sulistyono dan Suhartini (2019), yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement* sebesar 0,348 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 7,785 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dapat memediasi pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini juga

membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *self-efficacy*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh *work engagement* yang tinggi. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi *work engagement* pegawai PD. BPR BKK Purworejodan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PD. BPR BKK Purworejo.

Hasil pengujian tersebut sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022), Soemadi (2022), serta Sulistyو dan Suhartini (2019) yang membuktikan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo.
4. *Work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PD. BPR BKK Purworejo.

Dari sisi *self-efficacy*, diharapkan pihak PD. BPR BKK Purworejo dapat meningkatkan *self-efficacy* para pegawai misalnya dengan mengadakan pelatihan, seminar, dan sebagainya. Dari sisi *work engagement*, diharapkan pihak PD. BPR BKK Purworejo dapat meningkatkan *work engagement* pegawainya misalnya dengan pemberian motivasi, mengadakan *family gathering*, *outbond* dan sebagainya. Dari sisi kepuasan kerja, diharapkan pihak PD. BPR BKK Purworejo dapat memberikan tambahan kompensasi, memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi, dan sebagainya sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bargsted, M., Vielma, R.R., dan Yevesa, J. 2019. Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (3): 157-163.
- Chan, E.S.S., Ho, S.K., dan Ip, F.F.L. 2020. Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, July-September: 1-11.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. New York: Pearson Education, Inc.
- Fitriasari, B., dan Ummah, R. 2019. Self-Efficacy in Terms of Work Engagement and Affective Commitment Among Teachers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395: 74-76.
- Fitriyah, L.A., Wijayadi, A.W., Manasikana, O.A., dan Hayati, N. 2019. *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jombang: LPPM Universitas Hasyim Asy'ari Tebureng Jombang.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Putri, A.N.L., dan Frianto, A. 2022. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (1): 357-369.
- Qodariah, Akbar, M., dan Mauluddin, M. 2019. Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (2): 815-822.

- Ramos, A.O., dan Almeida, H.D. 2017. Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination. *Applied Nursing Research*, 36: 37-41.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Safrizal, H.B.A., Eliyana, A., Usman, I., dan Gunarsa, F.A. 2020. The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction: The Mediation Effect of Self-Efficacy and Work Engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8): 166-177.
- Santosa, T.E.C. 2012. Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11 (2): 207-216.
- Schaufeli, W., dan Bakker, A. 2004. *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., dan Bakker, A.B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92.
- Soemadi, R.A. 2022. The Role of Self-Efficacy on Job Satisfaction through Work Engagement for Automotive Company Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 03 (05): 155-168.
- Sulistyo, A.R., dan Suhartini. 2019. The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *IJBE (Integrated Journal of Business and Economics)*, 15-31.
- Yakin, M., dan Erdil, O. 2012. Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58: 370-378.