

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN

Adinda Nur Latifa Putri

Universitas Negeri Surabaya

adinda.18069@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyse the effect of self-efficacy on job satisfaction through job involvement. This study uses a quantitative approach with a judgmental sampling method with a sample of 40 employees of a state-owned company engaged in water transportation services, PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero). Statistical analysis in this study used the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS 3 software as a data processing tool. The results showed that: (1) Self-efficacy had no significant effect on employee job satisfaction; (2) Self-efficacy has a positive and significant effect on employee work engagement; (3) Work engagement has a significant positive effect on employee job satisfaction. The level of work engagement among employees of PT PELNI (Persero) Surabaya can be said to be good to increase the job satisfaction of each employee; (4) work engagement does not mediate the effect of self-efficacy on job satisfaction. The implication of this research is the need for work engagement to increase employee satisfaction. So, job satisfaction is not always influenced by self-efficacy because it depends on everyone in the organisation. Human resource management must constantly be improved so that employees feel comfortable and more motivated at work, such as providing facilities to strengthen employee relationships and health. Furthermore, the company can enforce a promotion system arrangement based on competence or achievement that has met the service requirements. It will encourage employees to excel and feel satisfied with their work.

Keywords: job satisfaction; self-efficacy; state-owned company; work engagement.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting atas berlangsungnya suatu kegiatan serta berkaitan dengan pola kehidupan masyarakat adalah transportasi. Beragam aktivitas produksi dan sosial serta barang dan jasa yang bisa dikonsumsi oleh masyarakat dipengaruhi oleh adanya transportasi (Jinca, 2019). Oleh sebab itu, peranan transportasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan terutama dalam mendukung kegiatan perekonomian masyarakat (dephub.go.id, 2017).

Transportasi diperlukan dalam mendukung kegiatan pada sektor-sektor lain seperti untuk mengangkut barang dan manusia dalam kegiatan pada masing-masing sektor (sektor perdagangan, pertanian, pemerintahan, transmigrasi, dan lainnya). Maka, transportasi dapat dikatakan sebagai *derived demand*. Artinya, peningkatan kebutuhan layanan pada berbagai kegiatan ekonomi dan pembangunan menyebabkan permintaan akan jasa transportasi bertambah juga. Ada tiga moda jasa transportasi yaitu transportasi darat, udara, dan laut (Fatimah, 2019).

Menurut hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS), sektor usaha Transportasi dan Pergudangan menjadi urutan ketiga yang paling terdampak saat pandemi Covid-19 sebanyak 90,34% (Yudhistira, 2020). Keadaan yang masih belum stabil serta fluktuasi jumlah penumpang dan pengguna jasa menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan pada industri transportasi supaya tetap menghasilkan performa terbaik mereka, salah satunya adalah dengan fokus terhadap *job satisfaction* karyawan dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang ketat, agar tidak menghambat proses pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan (Nabawi, 2019). *Job satisfaction* mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaan mereka. *Job satisfaction* juga dapat digambarkan sebagai ekspresi atau reaksi emosional secara positif terhadap pekerjaan yang mereka miliki (Malik *et al.*, 2016).

Setiap karyawan tidak dapat terlepas dari kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut merujuk pada pentingnya *self-efficacy* setiap karyawan dalam suatu organisasi (Suhery *et al.*, 2020). *Self-efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya (Kartika *et al.*, 2018). Menurut Türkoğlu *et al.* (2017) dan Indriyani *et al.* (2020), terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Namun, hasil lain ditunjukkan dalam penelitian Sulistyono & Suhartini (2019) yang mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *self-efficacy* dan *job satisfaction*.

Selain *self-efficacy*, *work engagement* juga diduga memengaruhi *job satisfaction*. Menurut Sajuthi *et al.* (2020), *work engagement* atau keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan terkait pekerjaan, dikenali dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Karyawan yang terlibat (*engaged*) akan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan bermakna. Mereka juga akan memberikan kinerja yang lebih baik, menilai fungsi atau pekerjaan yang mereka lakukan secara positif, dan mendapatkan tingkat kepuasan lebih tinggi (Orgambidez-ramos & Almeida, 2017).

Rahardini & Frianto (2020) juga mengungkapkan bahwa semakin karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki dan sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang *engaged* cenderung lebih antusias dan percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga puas atas pekerjaannya sekaligus imbalan yang mereka dapatkan. Hal serupa juga diungkapkan Fazlurrahman *et al.* (2020) bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung selalu memiliki semangat, bahagia atas apa yang dilakukannya, dan bangga menjadi bagian perusahaan sekaligus puas akan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Dewantara & Wulanyani (2019) dan Muliana & Rahmi (2019) mengungkapkan bahwa antara *work engagement* dan *job satisfaction* terdapat hubungan yang positif. Sedangkan, penelitian Prabowo & Fathoni (2017) menunjukkan bahwa antara *job satisfaction* dan *work engagement* memiliki hubungan yang negatif.

Salah satu perusahaan jasa transportasi laut di Indonesia adalah PT Pelayaran Nasional Indonesia atau biasa disebut PT PELNI (Persero), sebuah perusahaan pelayaran milik negara yang didirikan pada tanggal 28 April 1952 sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Perhubungan No. M2/1/2 Tanggal 28 April 1952. Bergerak pada bidang jasa transportasi laut, PT PELNI (Persero) mengoperasikan armada kapal penumpang, kapal *ferry* cepat, serta armada kapal barang dengan pelayanan rute perjalanan domestik lebih dari 94 pelabuhan di seluruh Indonesia (pelni.co.id, 2019).

Selain pelayanan jasa transportasi kapal laut, dalam perkembangannya PT PELNI (Persero) kini juga mendapatkan dukungan pemerintah pada tahun 2019 dalam Program Tol Laut. Maka, kini PT PELNI (Persero) melayani angkutan atau muatan kontainer berupa bahan makanan pokok ataupun bahan pembangunan infrastruktur dengan mengoperasikan 8 Kapal Tol Laut. PT PELNI (Persero) juga menyediakan layanan lewat paket wisata bahari ke pulau-pulau indah di Indonesia seperti Kepulauan Raja Ampat, Wakatobi, Karimun Jawa, Komodo, Banda Neira, Takabonerate, Bunaken, Tomini, Derawan, dan Anambas. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mendukung pengembangan pariwisata Indonesia (pelni.co.id, 2019).

Akibat dampak dari pandemi Covid-19, perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan peraturan pemerintah terkait kebijakan penanganan Covid-19, salah satunya adalah diberlakukannya PPKM (Pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2021 (covid19.go.id, 2021). PT PELNI (Persero) Surabaya pun juga turut serta dalam pemberlakuan PPKM tersebut sesuai Surat Edaran Wali Kota Surabaya yang dirilis pada 3 Juli 2021 lalu yang mengharuskan perusahaan menerapkan WFH (*Work from Home*) secara sistematis (Suryarandika, 2020).

Berdasarkan hasil observasi, PT PELNI (Persero) Surabaya juga telah menerapkan protokol kesehatan yang baik dan sesuai anjuran dengan menyediakan *hand sanitizer* di banyak sudut ruangan, tempat cuci tangan serta pengecekan suhu tubuh oleh petugas pada pintu masuk utama. Ketatnya protokol kesehatan

juga diikuti dengan ditiadakannya *monthly meeting* selama pandemi, terkecuali ada hal yang mendesak. Namun, rupanya hal tersebut dirasa berpengaruh pada *sense of belonging* dikarenakan minimnya interaksi antar karyawan terkait dengan pekerjaan yang mungkin dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk bertukar *feedback* tak terkecuali dengan *supervisor* mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada unit Tol Laut, perubahan drastis pada situasi dan kondisi pada lingkungan dan sistem kerja yang diterapkan akibat dampak pandemi Covid-19 mengharuskan karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat walaupun kelengkapan anggota berkurang di beberapa unit serta belum memungkinkan untuk melakukan rekrutmen lagi. Hal tersebut menyebabkan beban kerja bertambah serta menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi karyawan seperti apakah mereka mampu memberikan performa terbaik seperti sebelum adanya pandemi.

Fenomena pada perusahaan adalah turunnya semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan ditiadakannya fasilitas sebagai sarana untuk menciptakan mental positif dalam lingkungan kerja yang berdampak pada *self-efficacy* yang dimiliki karyawan dan kinerja mereka. Namun, ternyata terjadi kenaikan jumlah penumpang kapal perintis PT PELNI (Persero) sebanyak 33% pada semester pertama di tahun 2021 (Fitri & Handoyo, 2021). Hal tersebut menunjukkan adanya *fenomena gap* di mana ketika ada banyak perubahan yang kemungkinan berdampak pada kinerja karyawan, namun justru terjadi kenaikan pelayanan yang menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan kinerja yang baik. Sehingga, atas dasar adanya *research gap* dan *fenomena gap* yang terjadi pada PT PELNI (Persero) Surabaya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job satisfaction

Kasparkova *et al.* (2018) mengungkapkan pengertian *job satisfaction* adalah kondisi emosional yang menyenangkan dari hasil penilaian seseorang atas pekerjaannya sebagai pencapaian atau mencerminkan *values* dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas mempertahankan hubungan dengan rekan kerjanya lebih baik, cenderung lebih jarang absen, dan lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti daripada karyawan yang kurang puas akan pekerjaannya. Karyawan yang puas juga memiliki komitmen lebih besar untuk organisasi mereka, sehingga kepuasan kerja memberikan kontribusi untuk mempertahankan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan pernyataan Ozturk *et al.* (2021) yang juga mengungkapkan *job satisfaction* dikonseptualisasikan sebagai kebahagiaan di tempat kerja, di mana individu yang bahagia lebih sensitif terhadap peristiwa positif dan menguntungkan. Maka, karyawan yang bahagia dan puas akan pekerjaannya akan berkinerja baik pula.

Menurut Garg *et al.* (2018), ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan dan budaya kerja mereka, mereka cenderung menjadi perwakilan yang lebih baik untuk industri atau perusahaan, dan karyawan seperti ini lebih menunjukkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai faktor kunci motivasi karyawan industri jasa, karena diasumsikan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaan, budaya kerja, dan lingkungan mereka di industri jasa, maka pelanggan juga akan mendapatkan kepuasan yang lebih. Itulah kenapa kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan (Ali & Wijayati, 2021). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Triyana & Frianto (2020) bahwa ketika karyawan merasa puas akan perusahaannya, mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik dan sebaliknya.

Zulfa (2021) mengungkapkan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction* yaitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kepuasan karyawan akan gaji yang diperoleh (*payment system*), kepuasan terhadap kesempatan promosi, mendapat posisi atau status yang lebih baik (*promotional opportunities*), kepuasan karyawan dari perlakuan pengawas (*attitude of supervisor*), serta kepuasan akan rekan kerja yang *supportive*, dapat diandalkan, dan paham akan pekerjaannya (*co-worker*).

Self-efficacy

Schaufeli (2016) mendeskripsikan *self-efficacy* sebagai tingkat kepercayaan seorang individu atas kemampuan mereka dalam melaksanakan dan mengatur tindakan untuk mencapai kesuksesan yang dihargai dari hasil kerjanya. Karyawan dengan *self-efficacy* percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan dan menghasilkan apa yang diharapkan. Li *et al.* (2017) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih efektif menangani masalah kesulitan pekerjaan. Mereka juga cenderung meningkatkan ketekunan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan akhirnya menghasilkan kepuasan intrinsik dari pekerjaan mereka. Sejalan dengan pernyataan Buric & Macuka (2017) yaitu seseorang dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi akan memilih pekerjaan yang lebih menantang, menginvestasikan lebih banyak usaha, menunjukkan ketekunan lebih tinggi ketika menghadapi rintangan, dan lebih mudah mempertahankan komitmen terhadap tujuan mereka. Maka, individu dengan *self-efficacy* dianggap lebih hidup, fleksibel, dan memiliki sikap yang terbuka terhadap perkembangan (Albrecht *et al.*, 2017).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Firnanda & Wijayati (2021) yang menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* merasa yakin dan mampu menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada keraguan meskipun jika tugas tersebut kurang sesuai dengan bidangnya. Selain dalam perusahaan, *self-efficacy* juga berpengaruh dalam dunia bisnis. Kistyanto *et al.* (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan *self-confidence* dan motivasi untuk terus menjalankan bisnis mereka. Menurut Sulistyoy & Suhartini (2019), terdapat tiga indikator *self-efficacy* yaitu *magnitude* (keyakinan mengatasi tingkat kesulitan tugas), *generality* (keyakinan dalam melakukan tugas dalam berbagai kegiatan), dan *strength* (kekuatan keyakinan dalam melaksanakan tugas).

Work Engagement

Ngo & Hui (2017) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi mental atau pikiran positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Individu yang *engaged* cenderung memiliki *level* energi serta ketahanan mental yang tinggi dan bersedia berusaha untuk pekerjaan mereka meskipun ketika menghadapi kesulitan. Maka, ketika karyawan yang *engaged* mengupayakan pekerjaan, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses dalam bekerja. Chen (2016) mengungkapkan bahwa *work engagement* juga berdampak pada kesehatan yang lebih baik, membantu karyawan mengatasi pekerjaan yang membuat stres, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta organisasi. Ini sejalan dengan pernyataan Sulistyawati & Sufriadi (2020) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat akan mengarahkan energinya untuk bekerja sejalan dengan strategi prioritas yang dimiliki perusahaan. Maka, karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi memiliki potensi positif bagi perusahaan seperti peningkatan pendapatan.

Chan *et al.* (2020) menyatakan ada tiga indikator untuk mengukur *work engagement* di antaranya: (1) *vigor*, tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dari seorang pekerja kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketangguhan ketika menemui kesulitan; (2) *dedication*, mengacu pada antusiasme individu yang kuat dalam pekerjaan mereka, disertai dengan perasaan signifikansi pribadi, kebanggaan, dan inspirasi; (3) *absorption*, ditandai dengan komitmen penuh pada pekerjaan sedemikian rupa sehingga individu tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

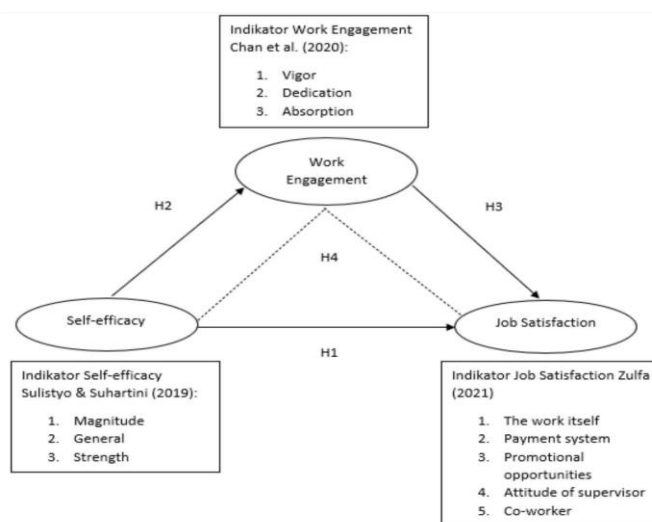
Hubungan antar Variabel

Kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1. Turkoglu *et al.* (2017) membuktikan adanya korelasi positif antara *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hassan & Ibourk (2021) juga menunjukkan adanya korelasi positif antara hubungan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*. Namun, hasil lain dinyatakan Kuru & Katsaras (2016) bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

H1: Diduga *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan.

Candra (2019) menyatakan bahwasannya *self-efficacy* terbukti positif memengaruhi *work engagement*. Sarinah *et al.* (2018) juga menyatakan hal yang sama yaitu adanya pengaruh positif dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Hal itu dikarenakan semakin tinggi efikasi diri karyawan maka semakin banyak karyawan yang menyerap pekerjaan (*absorption*) mereka serta memiliki koneksi yang energik dan efektif dalam melakukan aktivitas kerjanya serta memiliki ketahanan mental yang tinggi. Chan *et al.* (2017) mengemukakan temuan yang berbeda yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement*.

H2: Diduga *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Ng *et al.* (2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif pada hubungan *work engagement* dan *job satisfaction* dari penelitiannya yang dilakukan dengan metode *structural equation modelling*. Rugiyanto (2018) menyatakan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *job satisfaction* bernilai positif dan signifikan, dan dikatakan bahwa tingkatan *self-efficacy* sangat menentukan kemampuan diri seseorang dalam bertindak, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, memotivasi diri, dan mengatasi suatu tantangan yang pada akhirnya akan memunculkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Namun, hasil penelitian Fairnandha (2021) tidak sejalan dan menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *work engagement* dan *job satisfaction*.

H3: Diduga *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan.

Chan *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *work engagement* berpengaruh secara positif dalam memediasi variabel *self-efficacy* dengan *job satisfaction* pada penelitiannya. Sejalan dengan penelitian Ng *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berhasil memediasi antara *organisational citizenship behaviour* dan *job satisfaction*. Cote *et al.* (2020) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* berhasil memediasi antara *presenteeism* dan *job satisfaction*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi berpengaruh untuk mempertahankan emosi dan motivasi positif saat di tempat kerja meskipun karyawan merasa tidak begitu sehat di tempat kerja.

H4: Diduga *work engagement* memediasi pengaruh positif *self efficacy* terhadap *job satisfaction*.

METODE PENELITIAN

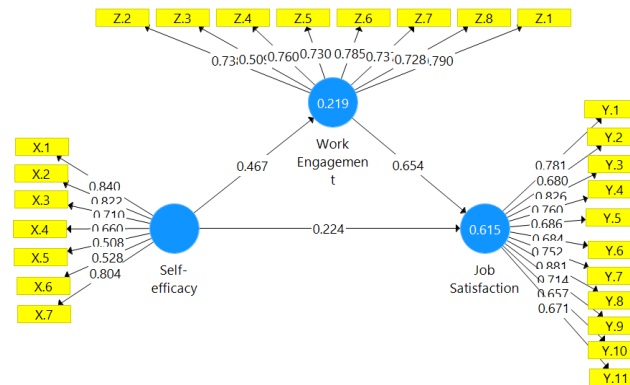
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket. Metode penyebaran kuesioner dilakukan secara luring atau langsung menemui responden. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya berasal dari bagian Pasasi, Tol Laut, SDM & Umum, Keuangan, dan Operasional. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah *judgmental sampling* dengan ketentuan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, dan terkumpul sebanyak 40 orang. Skala pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan rentang skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju). *Structural Equation Modeling* digunakan untuk pengolahan data yang sudah terkumpul dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Ghozali (2014) menyatakan bahwa nilai korelasi indikator yang lebih dari 0,7 dianggap valid. Namun, jika dalam penelitian tahap awal, hasil *loadings* menunjukkan hasil antara 0,5-0,6 masih dianggap cukup.



Sumber: Output SmartPLS 3 (2021)

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Gambar 2 menunjukkan hasil *outer loading* dari seluruh variabel dalam penelitian ini. Ketujuh indikator variabel *self-efficacy* memiliki nilai $>0,5$, begitu pula dengan variabel *job satisfaction* dan *work engagement* yang memiliki nilai *outer loading* $>0,5$. Maka, seluruh indikator dalam variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Discriminant Validity atau validitas diskriminan sebuah uji yang digunakan untuk menunjukkan perbandingan nilai AVE seluruh variabel dengan variabel yang lain. Ketika didapatkan nilai AVE di setiap variabel $>0,5$, model tersebut dianggap baik (Hair *et al.*, 2017). Pada Tabel 1, seluruh nilai AVE yang didapat $>0,5$. Artinya, model penelitian ini dapat dikatakan sebagai kriteria yang bagus. Tabel 1 menunjukkan konstruk *job satisfaction* (Y) memiliki nilai sebesar 0,739, *self-efficacy* (X) sebesar 0,707, dan *work engagement* (Z) sebesar 0,721 yang berarti telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang bagus.

Tabel 1.
VARIABEL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Self-efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Job satisfaction</i>	0,739		
<i>Self-efficacy</i>	0,530	0,707	
<i>Work engagement</i>	0,759	0,467	0,721

Sumber: Output SmartPLS 3 (2021, data diolah)

Composite Reliability

Composite reliability ditujukan untuk mengetahui apakah hasil yang didapat dari pengukuran sebelumnya konsisten. Jika nilai *composite reliability* menunjukkan angka 0,6 sampai 0,7, reliabilitas dapat diterima, dan jika nilai *cComposite reliability* antara 0,7 sampai 0,9, reliabilitas bagus hingga memuaskan (Hair *et al.*, 2017). Data yang telah diolah menunjukkan nilai dari *composite reliability*

seluruh variabel lebih dari 0,70. Artinya, seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria dari *composite reliability* dan dapat diartikan memiliki reliabilitas yang bagus.

Cronbach’s Alpha

Setelah dilakukan uji *composite reliability*, kualitas dari nilai reliabilitas dapat diperkuat lagi melalui uji *cronbach’s alpha* yang digunakan untuk mengetahui konsistensi internal pada penelitian yang dilakukan. Dari hasil uji data dalam penelitian ini, nilai *cronbach’s alpha* dari (X) yaitu variabel *self-efficacy* adalah 0,866, pada variabel *work engagement* (Z) sebesar 0,870, dan variabel *job satisfaction* (Y) sebesar 0,916. *Cronbach’s alpha* dianggap layak jika memiliki nilai 0,7 (Ghozali, 2014). Dengan begitu, bila nilai *cronbach’s alpha* ditemukan lebih dari 0,7 maka model variabel yang digunakan memiliki reliabilitas yang kuat dan telah memenuhi kriteria.

Analisis R-Square

Tabel 2.
OUTPUT R-SQUARE

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Job satisfaction</i>	0,615	0,594
<i>Work engagement</i>	0,219	0,198

Sumber: *Output SmartPLS 3* (2021, data diolah)

Berdasarkan Tabel 2, pengaruh variabel *self-efficacy* (X) terhadap *job satisfaction* (Y) adalah sebesar 0,615 dengan nilai *adjusted r-square* sebesar 0,594 dan dapat diartikan bahwa konstruk eksogen (X) memengaruhi konstruk endogen (Y) sebesar 0,594 atau 59,4%, sedangkan sisanya sebanyak 40,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Adapun pengaruh variabel *self-efficacy* dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* secara bersama-sama sebesar 0,219 dengan nilai *adjusted r-square* sebesar 0,198 atau 1,98% sementara faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu memengaruhi *work engagement* pada PT PELNI (Persero) Surabaya sebesar 98,2%.

Hasil Uji Relevansi Prediksi

Selain menggunakan nilai *r-square*, model PLS juga dapat dinilai dengan menghitung nilai *q-square* dari model yang dikembangkan. Dari temuan estimasi, perhitungan *q-square predictive relevance* mendapatkan hasil sebesar 0,213 di mana nilainya lebih besar daripada nol yang artinya prediksi memiliki nilai yang baik. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang bisa diperjelas sebanyak 21% seperti pada perhitungan (1).

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1} - R1^2) \times (\sqrt{1} - R2^2) \\
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1} - 0,594^2) \times (\sqrt{1} - 0,198^2) \\
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{0,647}) \times (\sqrt{0,960}) \\
 Q^2 &= 1 - (0,804 \times 0,979) \\
 Q^2 &= 0,213 \dots \dots \dots (1)
 \end{aligned}$$

Hasil Uji Kausalitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai t-statistik pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* adalah $1,228 \leq 1,96$. Hal tersebut menjelaskan hipotesis 1 tidak diterima dan membuktikan jika variabel *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Adapun nilai *estimate coefficient* bernilai positif 0,224. Pengaruh antara *self-efficacy* dan *work engagement* nilainya sebesar $2,482 \geq 1,96$. Hal tersebut menjelaskan hipotesis 2 diterima dan menjadi bukti adanya pengaruh signifikan. Sedangkan, nilai *estimate coefficient* bernilai positif 0,467, sehingga semakin tinggi *self-efficacy*, semakin meningkat juga *work engagement*, begitupun sebaliknya.

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
<i>Self-efficacy</i> (X) → <i>Job satisfaction</i> (Y)	0,224	1,228	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Tidak Diterima
<i>Self-efficacy</i> (X) → <i>Work engagement</i> (Z)	0,467	2,483	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Work engagement</i> (Z) → <i>Job satisfaction</i> (Y)	0,654	4,547	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Self-efficacy</i> (X) → <i>Work engagement</i> (Z) → <i>Job satisfaction</i> (Y)	0,306	1,827	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Tidak Diterima

Sumber: Hasil SmartPLS 3 (2021, data diolah)

Besarnya nilai t-statistik pengaruh *work engagement* dan *job satisfaction* adalah $4,547 \geq 1,96$, menjelaskan hipotesis 3 diterima dan membuktikan adanya pengaruh signifikan antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Adapun nilai *estimate coefficient* positif 0,654 berarti semakin tinggi *work engagement*, *job satisfaction* juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Hasil pengaruh tidak langsung hubungan antar variabel diketahui dari besarnya *indirect effect* antara *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement* yaitu 1,827. Artinya, tidak ada hubungan yang signifikan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil temuan pengujian di atas menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* maka H1 ditolak. Maka, dapat diartikan tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya tidak memengaruhi *job satisfaction*. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Demir (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Kuru & Katsaras (2016) yang tidak menemukan adanya hubungan signifikan antara *self-efficacy* dan *job satisfaction*.

Merujuk pada hasil *output* serta diperkuat dari jawaban kuesioner untuk variabel *self-efficacy*, penyebab pendorong *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* adalah terjadinya bencana pandemi akibat penyebaran Covid-19 berdampak pada penerapan beberapa sistem sumber daya manusia pada PT PELNI (Persero) Surabaya. Penerapan *Work From Home* (WFH) secara berkala dan tersistem rupanya menjadi salah satu penyebab kegelisahan yang dialami karyawan. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pada salah satu karyawan, ketika karyawan diberlakukan WFH mereka merasa sedikit kesulitan karena memang selama ini pekerjaannya berhubungan dengan berkas-berkas atau fasilitas yang ada di kantor, dan karyawan tersebut mendapat lebih banyak gangguan ketika WFH karena ada anggota keluarga lain, seperti anak, ataupun suasana yang kurang mendukung untuk sepenuhnya fokus bekerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Hasil analisis pada penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh positif antara *self-efficacy* terhadap *work engagement* sehingga H2 diterima. Maka, dapat dimaknai bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka *work engagement* yang dimiliki karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya akan semakin tinggi pula. *Output* yang dihasilkan tersebut diperkuat dengan jawaban kuesioner untuk variabel *self-efficacy* dari karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya dapat dikategorikan tinggi. *Self-efficacy* yang tinggi tersebut memengaruhi *work engagement* dibuktikan dengan pernyataan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan tinggi pada dirinya sendiri bahwa ia dapat bekerja dengan baik dibantu oleh pengalaman yang dimiliki, hal tersebut membuat karyawan merasa antusias dan bangga atas pekerjaannya. Hasil tersebut memperkuat penelitian dari Song *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dengan begitu, hasil penelitian ini bertentangan dengan pernyataan dari Chan *et al.* (2017) bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara hubungan *self-efficacy* terhadap *work engagement*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga H3 diterima. Temuan ini memperkuat penelitian dari Park & Johnson (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work engagement* terhadap *job satisfaction*. Hasil *output* menunjukkan bahwa nilai *estimate coefficient* yang positif sehingga dapat diartikan bahwa tingginya *work engagement* akan berbanding lurus dengan *job satisfaction* yang dimiliki karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan penelitian ini bertentangan dengan pernyataan dari Fairnandha (2021) dan Prabowo & Fathoni (2017) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada hubungan *work engagement* terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job satisfaction* melalui *Work Engagement*

Merujuk pada temuan uji hipotesis menunjukkan tidak adanya pengaruh antara hubungan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement*, maka H4 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa *work engagement* secara signifikan memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chan *et al.* (2020), menjelaskan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *job satisfaction*.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan salah satu karyawan, kemungkinan penyebab yang mendorong kurang kuatnya pengaruh *work engagement* dalam memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap *work engagement* adalah banyak kegiatan rutin yang harus ditiadakan sementara semenjak pandemi Covid-19. Kegiatan-kegiatan tersebut contohnya seperti *gathering*, lomba untuk memperingati hari besar nasional, dan senam mingguan merupakan wadah yang dapat mempererat hubungan antar karyawan, serta menciptakan suasana yang lebih positif ketika bekerja. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa lewat kegiatan tersebut bisa menjadi *stress reliever* tersendiri dan berpengaruh pada kepercayaan dirinya dalam pekerjaan

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan; (2) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan; (3) *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan; (4) *work engagement* tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*. Dari kesimpulan penelitian ini, beberapa saran praktis yang dapat diberikan pada PT PELNI (Persero) Surabaya adalah untuk lebih memperhatikan kembali serta memperbaiki hal-hal yang kemungkinan dapat menurunkan *job satisfaction* pada karyawan, terutama terhadap sistem promosi pada setiap karyawan terhadap pekerjaannya yang diterapkan selama ini. Maka, rekomendasi untuk perusahaan selanjutnya adalah dengan melakukan peningkatan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada supaya karyawan merasa nyaman dan lebih termotivasi saat bekerja. Kemudian, perusahaan dapat memberlakukan pengaturan sistem promosi secara umum yaitu didasarkan pada kompetensi atau prestasi yang telah memenuhi syarat masa kerja. Hal tersebut akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk berprestasi serta merasa puas pada pekerjaannya.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kemungkinan adanya asumsi bias terhadap hasil pengujian variabel disebabkan oleh penelitian dilakukan di tengah situasi pandemi Covid-19. Terutama perihal sistem manajemen personalia PT PELNI (Persero) Surabaya yang belum memungkinkan dapat diterapkan secara maksimal atau diberhentikan sementara dikarenakan masa pandemi Covid-19. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti *organizational citizenship behaviour*, *resilience*, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S. L., Marty, A., Albrecht, S. L., & Personality, A. M. (2017). Personality, Self-Efficacy and Job resources and Their Associations with Employee Engagement , Affective Commitment and

- Turnover Intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Ali, F., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Buric, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers : A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Candra, Y. (2019). Pengaruh Self-Efficacy, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 94–105. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement , and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Chan, X. W., Kaliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and Work Engagement: Test of A Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Chen, I. (2016). Examining the Linkage between Creative Self-efficacy and Work Engagement : The Moderating Role of Openness to Experience. *Baltic Journal of Management*, 11(4), 516–534. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2015-0107>
- Cote, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The Relationship between Presenteeism and Job Satisfaction : A Mediated Moderation Model Using Work Engagement and Perceived Organizational Support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Covid19.go.id. (2021). *Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021*. (<https://covid19.go.id/p/regulasi/instruksi-menteri-dalam-negeri-nomor-15-tahun-2021>, diakses pada 12 November 2021)
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85(1), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dephub.go.id. (2017). *Transportasi Sebagai Pendukung Sasaran Pembangunan Nasional*. (<http://dephub.go.id/post/read/transportasi-sebagai-pendukung-sasaran-pembangunan-nasional>, diakses pada 20 Januari 2022)
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312–319. <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p10>
- Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Fatimah, S. (2019). *Pengantar Transportasi*. Ponorogo: Myria Publisher.

- Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work from Home Due to The Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14(1), 363–375. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2039>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self-efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fitri, N. A., & Handoyo. (2021). Kapal PELNI layani 1,2 juta pelanggan di semester I 2021. Kontan. (<https://industri.kontan.co.id/news/kapal-pelni-layani-12-juta-pelanggan-di-semester-i-2021>, diakses pada 30 September 2021)
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement : A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Thiele, K. O., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, Mirror on The Wall : A Comparative Evaluation of Composite-based Structural Equation Modeling Methods. *Journal of the Academy Marketing and Sciences*, 45(1), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Social Sciences & Humanities Open Burnout, Self-efficacy and Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100-148. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., Kader, M. A., Ekonomi, F., Galuh, U., Sederhana, K., Koefisien, A., Berganda, K., Sederhana, A. R., Berganda, R., Determinasi, A. K., & Kerja, D. K. (2020). Pengaruh Self-Esteem dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Jinca, M. Y. (2019). *Transportasi Laut Indonesia: Analisis Sistem dan Studi Kasus*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Kartika, J. A., K, K. C. T., Widjaja, D. C., Perhotelan, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135–149.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., Schaufeli, W. B., Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why Resilient Workers Perform Better : The Roles of Job Satisfaction and Work Engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Kistyanto, A., Rasi, R. Z., Surjanti, J., & Aji, T. S. (2020). The Effects of Self Efficacy, Islamic Human Capital, and Financial Literacy on SME Performance in Lamongan East Java, Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonimi Dan Keuangan Syariah*, 4(2), 193–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/amwaluna.v4i2.6030> 193
- Kuru, N., & Katsaras, T. (2016). Job Satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses. *International Journal of Humanities and Social Invention*, 5(9), 8–14. www.ijhssi.org

Adinda Nur Latifa Putri & Agus Frianto. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Karyawan

Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction : the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48–55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>

Malik, S. Y., Chishti, A. F., & Shahzad, S. (2016). Measuring Employees Job Satisfaction as Moderated by Cultural Dimension Power Distance in Public and Private Sectors Pakistani Organizations. *International Journal of Management and Business Research*, 5(12), 221–243. <https://ssrn.com/abstract=2896607>

Muliana, & Rahmi. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 195–208.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali, (2021).

Ng, L., Choong, Y., Kuar, L., Tan, C., & Teoh, S. (2019). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Amongst Health Professionals : The Mediating Role of Work Engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797–804. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>

Ngo, H., & Hui, L. (2017). Individual Orientations and Career Satisfaction : The Mediating Roles of Work Engagement and Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 45(5), 425–439. <https://doi.org/10.1177/0894845317706759>

Orgambidez-ramos, A., & Almeida, H. De. (2017). Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff : A Winning Combination. *Applied Nursing Research*, 36(1), 37–41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>

Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). International Journal of Hospitality Management The Effect of Servant Leadership on Hotel Employees Behavioral Consequences : Work Engagement Versus Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>

Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job Satisfaction, Work Engagement, and Turnover Intention of CTE Health Science Teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 6(3), 224–242. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.2>

Pelni.co.id. (2019). *Website Resmi PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)*. (<https://www.pelni.co.id/>, diakses pada 12 November 2021)

Prabowo, N. S., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening pada PT Ara Shoes Semarang. *Jurnal Universitas Pandanaran*, 3(3), 75–79.

Rahardini, R., & Frianto, A. (2020). *Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. 3(1), 73–85. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.311>

Rugiyanto. (2018). Pengaruh Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 111–120. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.10799>

- Sajuthi, P. P., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). Peran Self-Efficacy sebagai Mediator Antara Job Resources dan Work Engagement pada Dokter Hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 368–376. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.3495>
- Sarinah, Akbar, M., & Prasadja, R. (2018). The Effect of Work Autonomy, Self-Efficacy, and Work Engagement Towards Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(2), 31–44.
- Schaufeli, C. C. L. B. C. D. T. (2016). What Makes Employees Engaged with Their Work? The Role of Self-Efficacy and Employee's Perceptions of Social Context Over Time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job Performance in the Learning Organization : The Mediating Impacts of Self-Efficacy and. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249–271. <https://doi.org/10.1002/piq.21251>
- Suhery, Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239–4248.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513–518. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Sulistyo, A. R., & Suhartini. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics , Perceived Organizational Support , and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15–31. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>
- Suryarandika, R. (2020). *Pelni Siapkan Skema Bekerja-Dalam New Normal Life*. Republika.Co.Id. (<https://republika.co.id/berita/qaluad384/pelni-siapkan-skema-bekerja-dalam-emnew-normal-lifeem>, diakses pada 13 November 2021)
- Triyana, M., & Frianto, A. (2020). Peran Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606–620.
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers ' Self-efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765–772. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050509>
- Yudhistira, A. W. (2020). *6 Sektor Usaha Paling Terdampak saat Pandemi Corona*. Databoks. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/15/6-sektor-usaha-paling-terdampak-saat-pandemi-corona>, diakses pada 28 September 2021)
- Zulfa, N. F. I. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 414–424. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p414-424>