PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN

Theresia Yosita Jasim
Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Theresiayosita57@gmail.com

Carunia Mulya Firdausy
Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
caruniaf@pps.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 09-11-2024, revisi: 06-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 09-12-2024

Abstract: Employee performance is one of the crucial elements in achieving company goals optimally and productively. This research aims to examine the influence of self-efficacy and quality of work life on employee performance with employee engagement as a mediating variable at PT XYZ. The approach used in this research is a quantitative method. The sample taken consisted of 104 respondents, who were employees of the construction sector of PT XYZ who has worked for at least 6 months. Data collection was carried out through a questionnaire distributed using Google Form. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM). The research results show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, self-efficacy also has a positive and significant effect on employee engagement. Quality of work life has been proven to have a positive and significant effect on employee performance, as well as a positive and significant effect on employee engagement. Employee engagement has been proven to have a positive and significant effect on employee performance, and can mediate the relationship between self-efficacy, quality of work life and employee performance.
Keywords: self efficacy, quality of work life, employee perfomance, employee engagement

Abstrak: Kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal dan produktif.. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi di PT XYZ. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang diambil terdiri dari 104 responden, yang merupakan karyawan sektor konstruksi PT XYZ yang telah bekerja minimal selama 6 bulan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan Google Form. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dapat memediasi hubungan antara efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan.
Kata Kunci: efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, keterikatan karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah suatu landasan organisasi dan faktor untuk meningkatkan sumber daya manusia pada organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan suatu

perilaku yang harus diperhatikan, karena kinerja yang dihasilkan karyawan sangat berpengaruh bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi (Suwarni *et al*., 2023).

Pada observasi peningkatan kinerja karyawan perusahaan PT XYZ ditemukan Adanya rasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, di mana karyawan meragukan kemampuan dirinya sendiri dan cenderung bertahan di zona nyaman atau menghindari risiko. Peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian antara pekerja dan perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh ES: "beban kerja yang berlebih tidak sesuai dengan gaji yang diterima dan minimnya dukungan atau umpan balik yang diberikan". Oleh karena itu, ES menyampaikan bahwa adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa kurangnya keterikatan karyawan dengan perusahaan dan berdampak pada kinerjanya.

Makhmut *et al*. (2023) Kinerja sumber daya manusia berasal dari prestasi kerja seseorang atau kinerja sebenarnya. Oleh karena itu terdapat faktor yang dapat meningkatkan performa karyawan dalam perusahaan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi keterikatan karyawan.

Ramadhan & Budiono (2023) Kepercayaan terhadap efikasi diri karyawan merupakan faktor terpenting yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Sebab, keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dapat membentuk karakter dan kemampuan intelektual seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja adalah proses yang memenuhi kebutuhan karyawan dengan menciptakan mekanisme yang memberikan kesempatan penuh bagi mereka serta menjamin kesejahteraan melalui keamanan kerja, kepuasan dalam pekerjaan, sistem penghargaan yang memadai, dan tunjangan yang mendukung keterlibatan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Angin *et al*., 2020).

Utami *et al.* (2023) Keterikatan karyawan mengacu pada kondisi karyawan yang sepenuhnya terlibat dan berkomitmen untuk bekerja bagi perusahaan. Karyawan yang terikat dan berkomitmen pada perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif seperti peningkatan produktivitas, peningkatan pelanggan, dan perputaran karyawan yang lebih rendah. Lianto *et al.* (2018) Keterikatan karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan, yang mencakup makna dalam pekerjaan, motivasi yang kuat, ketangguhan, serta kemauan untuk berusaha dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, sehingga karyawan mampu berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi *et al*. (2020) dengan judul "*Effect of Perceived Organizational Support, Quality of Work-life and Employee Engagement on Employee Performance*", ditemukan pengaruh positif dari variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan (sebagai variabel mediasi) terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Utami *et al*. (2023) dengan judul "*The mediating role of Employee Engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on Employee Performance*" juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel efikasi diri dan keterikatan karyawan (sebagai variabel mediasi) terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian oleh Hadi (2023) yang berjudul "*The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance mediated by Work Motivation and Work Engagement*" mengungkapkan adanya pengaruh positif dari variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, dari penelitian sebelumnya terdapat kekurangan karena jarangnya penelitian yang membahas keterkaitan variabel efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi keterikatan karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin memaksimalkan penelitian ini pada efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja dimediasi keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dalam satu kerangka penelitian, serta mengambil lokasi penelitian ini pada sektor konstruksi yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. Berbeda dengan lokasi pada penelitian Dewi *et al*. (2020) yang mengambil karyawan pada public agencies. Pada penelitian Utami *et al.* (2023) yang mengambil lokasi penelitian pada

karyawan tetap Perumda Air Minum Ngawi. Pada penelitian Hadi (2023) mengambil lokasi penelitian pada karyawan manufaktur di DKI Jakarta.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meniliti pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian ini akan mengkaji peran keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan di PT XYZ. Terakhir, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana keterikatan karyawan memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Latham & Locke (1991) mengkaji teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory)* melalui pengamatan introspektif yang sederhana dan tujuan yang terarah, dimana individu cenderung dipengaruhi oleh sasaran pribadi dan orientasi mereka, pencapaian sebelumnya biasanya menjadi faktor yang mendorong perilaku individu agar lebih terarah pada tujuan. Oleh karena itu, ketika karyawan mempunyai tujuan yang jelas dan menantang, motivasi mereka meningkat dan mereka akan berusaha lebih keras.. Hal ini langsung berdampak pada peningkatan kinerja mereka, karena mereka mempunyai arah yang jelas dan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang perlu dicapai. *Goal setting theory* juga menunjukkan bahwasanya karyawan yang diberi umpan balik teratur dan merasa didorong untuk mencapai tujuan yang tinggi biasanya akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Berikut adalah definisi variabel penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Ali & Wardoyo (2021) Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Prastiwi *et al*. (2021) Kinerja karyawan menjadi fondasi bagi kinerja perusahaan atau organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik karyawan, motivasi, serta harapan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat memberikan kinerja yang optimal dan memuaskan.

Keterikatan Karyawan

Keterikatan didefinisikan sebagai keterikatan diri setiap karyawan dalam bekerja yang dapat ditunjukkan secara fisik, secara kognitif (mental) maupun emosional saat bekerja, keterikatan juga didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara pribadi menyukai pekerjaannya (Nusannas *et al*., 2020). Dutta & Mahanta (2022) Keterikatan dalam istilah perilaku sangat spesifik dengan keterlibatan emosional dan intelektual yang memotivasi karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan penyelesaian terbaik.

Efikasi Diri

Na-Nan & Sanamthong (2019) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk tumbuh dan meraih kesuksesan dengan memperhatikan pengalaman yang telah dialami sebelumnya. Efikasi diri berdampak pada pribadi setiap orang seperti proses berpikir, motivasi dan emosi. Musyarrafah *et al*. (2022) Efikasi diri disebut juga pembelajar keyakinan, istilah yang digunakan untuk menyebut keyakinan seseorang tentang penyelesaian tugas dan tingkat kompetensi yang dirasakan pada saat melakukan tugas.

Kualitas Kehidupan Kerja

Suwarni *et al.* (2023) Kualitas kehidupan kerja adalah goals yang ingin dicapai karyawan untuk mendapatkan ketenangan pikiran. Asharani *et al*. (2018) program-program

kualitas kehidupan kerja diimplementasikan dengan memperlakukan karyawan dengan adil dan penuh dukungan, membuka jalur komunikasi yang bebas ke segala arah, memberikan peluang kepada karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. yang mempengaruhi, serta memberdayakan mereka dalam menjalankan tugas-tugas. (Nadler & Lawler (1983) perspektif kualitas kehidupan kerja menjadi fokus hasil individu seperti kepuasan kerja atau kesehatan mental, dengan penekanan pada dampak pekerjaan individu, sehingga organisasi harus mengevaluasi kualitas pekerjaan kehidupan yang disediakan untuk karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Utami *et al*. (2023) Tingkat efikasi diri yang kuat dapat membantu peningkatan kinerja dengan mengurangi ketidaksesuaian yang dirasakan akata ntara keadaan saat ini dan tujuan yang diharapkan. Sehingga karyawan cenderung untuk berusaha untuk menyelesaikan tugas yang lebih kompleks dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Akibatnya, karyawan akan lebih bersedia untuk mengejar peluang tambahan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mendapatkan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Leitao *et al*. (2021) Kualitas kehidupan kerja dapat mempunyai arti yang berbeda berdasarkan persepsi individu, yang bervariasi berdasarkan usia, posisi dalam industri dan tahap karir. Selain itu, penting untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang baik karena dapat memperbaiki kesejahteraan dan kepuasan di tempat kerja. Dalam hal ini, peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat tercapai dengan memenuhi kebutuhan akan keberlanjutan hidup, rasa kebersamaan, dan wawasan. Kualitas kehidupan kerja mencakup harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang keduanya memberikan kepuasan (Francis *et al*., 2023). Oleh karena itu, tinggi nya kualitas kehidupan kerja karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan

Utami *et al*. (2023) Keterikatan karyawan dapat meningkatkan siklus efikasi diri dalam mencapai tentang apa yang dianggap dapat dicapai, dan dapat meningkatkan keterampilan dan memprediksi untuk menghadapi tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan dukungan perusahaan atau organisasi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari fasilitas dan dukungan organisasi untuk mewujudkan tujuan pada profesional karyawan. Dukungan yang diberikan dapat berdampak pada keterikatan karyawan, yang menghasilkan seperti peningkatan perilaku organisasi dan penurunan perilaku sehingga, karyawan berusaha untuk terlibat dan antusias di tempat kerja sebagai imbalan atas bantuan yang mereka terima (Blau, 1964). Oleh karena itu, efikasi diri dapat mempengaruhi keterikatan seseorang pada perusahaannya.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

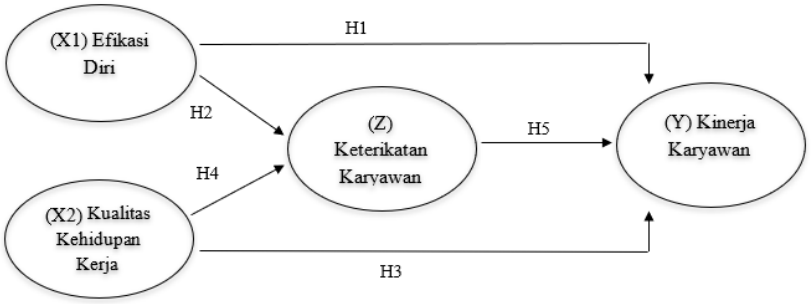
Dutta & Mahanta (2022) Kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan memiliki peran krusial dalam efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik cenderung menghasilkan pandangan yang positif. dan penilaian positif yang pada gilirannya akan membantu perusahaan dalam berkembang dan komitmen terhadap pekerjaannya karena disebabkan pengaruh yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan. Jika karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai (Iswati & Mulyana., 2021). Oleh karena itu, karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka keterikatan karyawan terhadap perusahaan tinggi karena adanya pengaruh yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Hubungan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Anitha (2013) Saat seorang karyawan terlibat, dia menyadari peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bisnis, serta mampu memotivasi rekan-rekannya. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap tempat kerjanya dan sistem nilainya mencerminkan adanya hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan menjadi salah satu faktor kunci bagi kesuksesan perusahaan melalui kinerja yang baik.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan, dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2024)

1. H1: Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ
2. H2: Efikasi Diri berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT XYZ
3. H3: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ
4. H4: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PTXYZ
5. H5: Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sumber data yang berasal dari data primer, dimana kuesioner yang telah disusun dibagikan kepada karyawan dari PT XYZ yang telah bekerja minimal 6 bulan kepada karyawan tetap atau karyawan kontrak. Total responden penelitian ini sebanyak 104 responden. Dari hasil pengumpulan data responden sebanyak 59,62% dengan jenis kelamin perempuan dan sebanyak 40,38% dengan jenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia 18-57 tahun. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 dan lama masa kerja pada perusahaan selama 2-3 tahun. Skala pengukuran indikator tiap variabel yang diteliti menggunakan skala likert dimana responden menjawab suatu pernyataan melalui 5 angka pilihan: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun operasionalisasi indikator dari masing-masing variabel ditunjukan pada Tabel 1.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	1. *Quality* 2. *Quantity* 3. *Punctuality* 4. *Effectiveness of The Work* 5. *Efficiency of The Work* 6. *Independent* 7. *Committed*	Karoso *et al.* (2022)

2.	Keterikatan Karyawan	1. *Vigor* 2. *Dedication* 3. *Absorption*	Schaufeli & Bakker (2010)
3.	Efikasi Diri	1. *Personal Self-Efficacy Belief* 2. *Belief in One's Ability to Express Positive Affect* 3. *Belief in One's Ability to Handle Despondency/Distress* 4. *Belief in One's Ability to Control Anger/Irritation*	Caprara *et al*. (2008)
4.	Kualitas Kehidupan Kerja	1. *Job Career Satisfaction* 2. *General Well Being* 3. *Homework Interface* 4. *Stress At Work* 5. *Control At Work* 6. *Working Conditions*	Suwandi & Tentama (2020)

Sumber: Peneliti (2024)

Adapun langkah analisis data dengan menggunakan PLS SEM yang terdiri dari 2 langkah yaitu *outer model* dengan melakukan analisis data uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. *Inner model* dengan melakukan analisis data uji signifikan *direct effect, indirect effect*, dan uji R square dengat alat Smart-PLS.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Uji *Outer Model*

Uji Validitas Konvergen

Semua variabel X1, X2, Y, dan Z menunjukkan nilai validitas konvergen yang baik dimana nilai AVE semuanya >0.5 (berkisar 0.507-0.565), yang berarti setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya. Nilai Composite Reliability juga sangat baik (>0.9) untuk semua variabel, menunjukkan konsistensi internal yang tinggi.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,936	0,944	0,946	0,565
X2	0,926	0,930	0,937	0,507
Y	0,928	0,930	0,938	0,509
Z	0,912	0,917	0,927	0,521

Sumber: SmartPLS 3.0

Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, model ini LOLOS uji validitas diskriminan karena nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk (nilai diagonal: X1=0.752, X2=0.712, Y=0.713, Z=0.722 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk yang lain pada kolom yang sama (nilai non-diagonal), misalnya untuk X1: 0.752 > 0.537, 0.654, 0.503; untuk X2: 0.712 > 0.579, 0.555; untuk Y: 0.713 > 0.639; dan Z sudah merupakan nilai diagonal terakhir, yang menunjukkan bahwasanya setiap konstruk benar-benar berbeda dan mengukur konsep yang unik.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y	Z
X1	0,752			
X2	0,537	0,712		
Y	0,654	0,579	0,713	
Z	0,503	0,555	0,639	0,722

Sumber: SmartPLS 3.0

Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwasanya semua konstruk memiliki keandalan yang sangat baik karena memenuhi semua kriteria reliabilitas, dimana nilai Cronbach's Alpha (X1=0.936, X2=0.926, Y=0.928, Z=0.912), nilai rho_A (X1=0.944, X2=0.930, Y=0.930, Z=0.917), dan nilai Composite Reliability (X1=0.946, X2=0.937, Y=0.938, Z=0.927) semuanya jauh di atas batas minimal 0.7, yang berarti semua indikator dalam setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruknya masing-masing.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,936	0,944	0,946	0,565
X2	0,926	0,930	0,937	0,507
Y	0,928	0,930	0,938	0,509
Z	0,912	0,917	0,927	0,521

Sumber: SmartPLS 3.0

Hasil Uji *Inner Model*
Uji Signifikan Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

Pengaruh Langsung (Direct Effect): Semua jalur signifikan karena memiliki T-Statistics > 1.96 dan P-Values < 0.05:

A. X1 → Y (β=0.381, t=4.667, p=0.000): H1 DITERIMA, artinya X1 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar 38.1%
B. X1 → Z (β=0.289, t=3.178, p=0.002): H2 DITERIMA, artinya X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z dengan kontribusi sebesar 28.9%
C. X2 → Y (β=0.183, t=2.144, p=0.033): H3 DITERIMA, artinya X2 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar 18.3%
D. X2 → Z (β=0.400, t=4.237, p=0.000): H4 DITERIMA, artinya X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z dengan kontribusi sebesar 40%
E. Z → Y (β=0.346, t=3.787, p=0.000): H5 DITERIMA, artinya Z adanya pengaruh positif signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar 34.6%

Tabel 5
Hasil Uji Signifikan Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 -> Y	0,381	0,385	0,082	4,667	**0,000**
X1 -> Z	0,289	0,300	0,091	3,178	**0,002**
X2 -> Y	0,183	0,191	0,085	2,144	**0,033**
X2 -> Z	0,400	0,402	0,094	4,237	**0,000**
Z -> Y	0,346	0,338	0,091	3,787	**0,000**

Sumber: SmartPLS 3.0

Uji Signifikan Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect): Kedua jalur mediasi juga signifikan:

A. X1 → Z → Y (β=0.100, t=2.251, p=0.025): H6 DITERIMA, artinya Z memediasi hubungan antara X1 terhadap Y dengan efek mediasi sebesar 10%
B. X2 → Z → Y (β=0.138, t=2.956, p=0.003): H7 DITERIMA, artinya Z memediasi hubungan antara X2 terhadap Y dengan efek mediasi sebesar 13.8%

Tabel 6
Hasil Uji Signifikan Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,100	0,103	0,044	2,251	**0,025**
X2 -> Z -> Y	0,138	0,135	0,047	2,956	**0,003**

Sumber: SmartPLS 3.0

Uji R Square

Analisis nilai R-Square menunjukkan yang mana:

A. Variabel independen mampu menjelaskan variabel Y sebesar 57.6% (R^2=0.576) atau 56.4% jika menggunakan R^2 Adjusted, yang menunjukkan pengaruh MODERAT menuju KUAT;
B. Variabel independen mampu menjelaskan variabel Z sebesar 36.7% (R^2=0.367) atau 35.5% jika menggunakan R^2 Adjusted, yang menunjukkan pengaruh MODERAT menuju LEMAH; yang sisa lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang ada diluar model penelitian.

Tabel 7
Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,576	0,564
Z	0,367	0,355

Sumber: SmartPLS 3.0

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji signifikansi *direct effect* menunjukkan bahwasanya hipotesis 1 (H1) diterima. Pengujian terhadap variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai pada *T-Statistics* = 4.667 dan *P-Values* = 0.000, yang menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan dari Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Selanjutnya, pengujian terhadap hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwasanya variabel Efikasi Diri berhubungan signifikan dengan Keterikatan Karyawan, dengan nilai *T-Statistics* = 3.178 dan *P-Values* = 0.002, sehingga H2 juga diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya Efikasi Diri memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan di PT XYZ.

Pengujian hipotesis 3 (H3), menunjukkan bahwasanya uji variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai *T-Statistics* = 2.144 dan *P-Values* = 0.033, artinya hasil H3 diterima. Ini mengindikasikan jika Kualitas Kehidupan Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Selanjutnya, pengujian hipotesis 4 (H4) memperlihatkan bahwasanya uji variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan menghasilkan nilai *T-Statistics* = 4.237 dan *P-Values* = 0.000, yang berarti H4 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan di PT XYZ. Terakhir, pengujian hipotesis 5 (H5) memperlihatkan bahwasanya uji variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai *T-Statistics* = 3.787 dan *P-Values* =

0.000, yang berarti H5 diterima. Ini menunjukkan bahwasanya Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ.

Pada uji signifikansi *indirect effect*, hasil hipotesis 6 (H6) memperlihatkan variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Karyawan menghasilkan nilai *T-Statistics* = 2.251 dan *P-Values* = 0.025, yang berarti H6 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Efikasi Diri memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan. Sementara itu, pengujian hipotesis 7 (H7) menunjukkan bahwasanya variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Karyawan menghasilkan nilai *T-Statistics* = 2.956 dan *P-Values* = 0.003, yang berarti H7 diterima. Ini menunjukkan bahwasanya Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		*T-Statistics*	*P-Values*	Keterangan
H1	Efikasi Diri > Kinerja Karyawan	4,447	0,000	Diterima
H2	Efikasi Diri > Keterikatan Karyawan	3,178	0,002	Diterima
H3	Kualitas Kehidupan Kerja > Kinerja Karyawan	2,144	0,033	Diterima
H4	Kualitas Kehidupan Kerja > Keterikatan Karyawan	4,237	0,000	Diterima
H5	Keterikatan Karyawan > Kinerja Karyawan	3,787	0,000	Diterima

Sumber Data: Diolah Peneliti

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas mereka. Ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Hadi (2023) yang menunjukan adanya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa efikasi diri yang diciptakan dengan baik dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil *uji t-statistics* efikasi diri terhadap keterikatan karyawan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini berarti, karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mempunyai kepercayaan diri yang lebih besar dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka serta lebih terlibat dalam lingkungan kerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Utami *et al*. (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan keterikatan karyawan yang menjelaskan dengan melalui siklus pemenuhan diri karyawan dalam mencapai apa yang diyakininya dapat dicapai dan, dalam prosesnya, dapat membangun keterampilan tambahan dan memprediksi secara positif dalam mengelola tantangan terkait pekerjaan.

Hasil pada uji *t-statistics* kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Angin *et al*. (2020) kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan dengan melibatkan karyawan dalam semua hal kegiatan organisasi baik di dalam maupun diluar, membuka forum bagi karyawan untuk berinteraksi sesama karyawan dan mampu menjembatani manajemen tingkat atas dengan karyawan sehingga menumbuhkan hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan.

Hasil uji t-statistics pada kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Artinya, kondisi kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan di perusahaan. Hal ini sejalan

dengan temuan dalam penelitian Dewi *et al*. (2023), yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan dengan menjelaskan naik turunnya tingkat kualitas kehidupan kerja dapat memengaruhi sikap keterikatan karyawan, sehingga perusahaan penting untuk menjaga kualitas kehidupan yang baik bagi karyawannya untuk mendorong keterikatan karyawan secara positif.

Pada hasil uji *t-statistics* keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukan adanya pengaruh positif secara siginifikan. Artinya, karyawan merasa terikat secara emosional dan berkomitmen pada perusahaan sehingga, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Utami *et al.* (2023) yang menunjukan keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan keterikatan karyawan yang ditunjukkan di tempat kerja dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Peran karyawan dan perusahaan yang memberikan kontribusi positif satu sama lain memotivasi tingkat keterikatan karyawan yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini, menganalisis pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi di PT XYZ. Hasil penelitian menandakan bahwasanya efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memberikan hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri terbukti berpengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, sementara kualitas kehidupan kerja juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Terakhir, keterikatan karyawan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pada penelitian ini sehubung dengan adanya keterbatasan maka terdapat saran untuk penelitian selanjutnya dengan variabel serupa dan bagi perusahaan, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variasi dalam variabel independen (X) dalam penelitian sehingga dapat menambah cakupan penelitian terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan pada pengambilan sampel menggunakan model dan objek yang berbeda dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih umum mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi keterikatan dan kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian diharapkan agar para perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai pendukung dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan strategi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, F., Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PTUltrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). Jurnal Ilmu Manajemen, *9*(1), 367-379.

Angin, P. M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Yeni. (2020). The effect of quality of work life and work management to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT Monopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review, 7*(2), 72-78.

Anitha, J. (2013). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Perfomance. *International Journal of Productivity and Perfomance Management, 63*(3), 308-323.

Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT *Madubaru PG-PS Madukismo. Jurnal UGM, 29*(1), 146-159.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: J. Wiley.

Dewi, D. P., Indriati, F., & Soeling, P. D. (2020). Effect of Perceived Organizational Support, Quality of Work Life and Employee Engagement on Employee Perfomance. *International Journal of Management, 11*(6), 707-717.

Dutta, P., & Mahanta, D. (2022). Quality Of Work Life and Employee Engagement Of School Teachers Of Assam. *International Journal of Health Sciences, 6*(S8), 3104–3114.https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS8.12782.

Francis, Stalin., & Fonceca, C. M. (2023). Quality of Work Life among Employees: A Descriptive Study. *Journal of Academia and Industrial Research, 11*(3), 56-59.

Hadi, P. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance mediated by Work Motivation and Work Engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science, 12*(2), 653-661.

Heider, F. (1958) *The psychology of interpersonal relationships, John Wiley & Sons, Inc*., New York.

Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Jurnal Penelitian Psikologi, *8*(8), 116-127.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-Regulation through Goal Setting. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 50*, 212-247

Leitao, J., Pereira, D., Goncalves, A. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assesing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Enviromental Research and Public Health, 18*, 2-20.

Lianto, Eliyana, A., & Fauzan, R. (2018). Enhancing the Employee Engagement: The Mediating Role of Exchange Ideology. *Jurnal Pengurusan, 53*, 61–71.

Makhmut, K. D. I., Armantu., & Kurniawati, D. T. (2023). Mediating employee engagement at the Pratama Tax Services Office in East Java III: The effect of employee engagement and organizational culture on employee performance. *International Journal of Research In Business And Social Science, 12*(1), 110-120.

Musyarrafah., Sahril., & Korompot, C. A. (2022). Self-efficacy and Speaking Skill: A Correlation Study of Undergraduate Students at Walisongo State Islamic University. *Journal Of Art, Humanity, & Social Studies, 2*(5), 2747-2671.

Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-Efficacy and Employee Job Performance Mediating Effects of Perceived Workplace Support, Motivation To Transfer And Transfer Of Training. *International Journal of Quality & Reliability Management, 37*(1), 1-17.

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of Work Life: Perspective and Directions.
American Management Associations.

Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT APF, TBK. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, *21*(4), 344-359.

Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman., Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance in mediation by digital literation. *Journal of Management. 11*(1), 63-67.

Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2021). Employee performance: work ability and work motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 6*(1), 1-10.

Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). Pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction. Jurnal Ilmu Manajemen, *11*(3), 783-796.

Suwarni, I., Suparjo., Nurchayati., & Sugiyarti, G. (2023). The Influence OfTransformational Leadership And Self Efficacy On Employee Performance Through Employee Engagement (Study of Semarang City Bapenda Employees). *Proceeding of International Conference on Digital Advance Tourism, Management and Technology 2023, 1*(2), 538-547. https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i2.115

Utami, D. L. A., Sudiro, A. & Noermijati (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research In Business And Social Science, 12*(5), 151-163.