

Peran Self Efficacy Dalam Membentuk Commitment Organizational Melalui Employee Engagment pada CV. Aquaku Jaya Bersama

Adhar^{1*},Mahmud², Asmawati³

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan pada 47 karyawan CV. Aquaku Bersama Dompu, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-Efficacy tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Selain itu, Employee Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lebih lanjut, Self-Efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui mediasi Employee Engagement. Implikasi dari hasil ini menggarisbawahi pentingnya penguatan dimensi magnitude dalam Self-Efficacy serta komitmen normatif untuk membentuk keterlibatan kerja yang tinggi di dalam organisasi.

Kata Kunci. Self Efficaci, Employee Engagment, Komitmen Organisasi

Copyright (c) 2025 Adhar¹

✉ Corresponding author :

Email Address : adharbegins1@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusianya agar tetap kompetitif. Salah satu faktor krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah employee engagement, yaitu tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan motivasi karyawan terhadap organisasi (Affandi, 2025). Employee engagement terbukti dapat meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat turnover, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi tingkat employee engagement adalah self-efficacy, yakni keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Bandura, 2006). Karyawan dengan

tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan tangguh dalam menghadapi tantangan, sehingga menunjukkan performa kerja yang lebih baik (Salam, 2021).

Penelitian (Salam, 2021) menunjukkan bahwa self-efficacy dapat ditingkatkan melalui pelatihan, dukungan sosial, dan penghargaan yang tepat dari organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan employee engagement. Selanjutnya, komitmen organisasi menjadi faktor perantara yang memainkan peran penting dalam menghubungkan self-efficacy dengan employee engagement. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang mendorong karyawan untuk secara sukarela bekerja demi pencapaian tujuan bersama (Sianipar, 2014).

Menurut Raharjo et al. (2023), self-efficacy memiliki peran signifikan dalam membentuk komitmen organisasi, di mana karyawan yang percaya pada kemampuannya cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Komitmen ini kemudian menjadi pondasi utama dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang utuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional.

(Priambodo, 2019) juga menegaskan bahwa peningkatan self-efficacy dan employee engagement sangat penting karena kinerja karyawan merupakan penentu utama kesuksesan organisasi. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan di sektor industri air minum, seperti CV. Aquaku Bersama Dompus, yang beroperasi di wilayah Dompus dan melayani berbagai kota di Nusa Tenggara Barat (NTB). Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi air minum, CV. Aquaku Bersama Dompus menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas layanan dan produk, sehingga membutuhkan keterlibatan penuh dari setiap karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.

(Santri, 2023) menekankan bahwa peningkatan self-efficacy akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini diperkuat oleh temuan (Lee & Kim, 2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang tangguh dengan efikasi diri tinggi memiliki strategi adaptif dalam menghadapi tekanan kerja dan lebih mampu membangun hubungan psikologis yang kuat dengan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi melalui peningkatan employee engagement sebagai mediator, pemahaman terhadap hubungan ini menjadi krusial untuk menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan dan selanjutnya perlu dipelajari variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pada CV. Aquaku Bersama Dompus.

Self Efficacy

Self-efficacy adalah sesuatu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas dengan baik dalam situasi tertentu. Menurut (Parera, 2018), self-efficacy adalah sesuatu yang merujuk pada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Self-efficacy, yang diperkenalkan oleh (Bandura, 2006) dalam teori kognitif sosial, merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan efektif.

Teori self-efficacy dikembangkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosial. (Bandura, 2006) menyatakan bahwa self-efficacy mempengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, merasa, dan berperilaku. Dalam konteks organisasi, self-efficacy karyawan dikaitkan dengan berbagai hasil positif, seperti:

- a. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan self-efficacy tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka (Stajkovic & Luthans, 1998)
- b. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih termotivasi menghadapi tantangan dan menunjukkan ketekunan dalam mengatasi kesulitan (Bandura, 2006)
- c. Self-efficacy yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap peluang pembelajaran dan pengembangan diri (Maurer, 2001).
- d. Self-efficacy yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Bantha & Sahni, 2021).

Self-efficacy dapat mempengaruhi variabel lain secara positif. Penelitian ini memberikan wawasan lebih dalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi tertentu (Saks, 2023).

Employee engagement

Menurut (Visco & Sen, 2001), Employee engagement adalah keterlibatan karyawan mengacu pada kondisi psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu merasakan pengalaman kerja mereka, dan karakteristik pekerjaan atau tempat kerja yang bertujuan untuk memfasilitasi kondisi keterlibatan. Ini menggambarkan hubungan emosional yang positif antara karyawan dan pekerjaannya. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan memiliki tiga dimensi utama: semangat, dedikasi, dan keterlibatan. Selain itu, (Albrecht, 2010) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan memiliki kaitan erat dengan faktor psikologis, seperti kepuasan yang memengaruhi kinerja karyawan. (Ramadhan & Sembiring, 2017)

(Cahill, 2024) juga berpendapat bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan meliputi:

- a. Dukungan Organisasi: Rasa didukung dan dihargai oleh organisasi meningkatkan keterlibatan
- b. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif meningkatkan keterlibatan
- c. Peluang Pengembangan Karir: Peluang berkembang dan belajar keterampilan baru meningkatkan keterlibatan
- d. Work-Life Balance: Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik mendorong keterlibatan.

Commitment Organizational

Komitmen organisasional adalah sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mencerminkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan mereka dengan organisasi serta tujuan dan nilainya (Darojat & Purwanto, 2023). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah. (Prahmono & Pudjihastuti, 2022) Tiga jenis komitmen organisasional utama (Darojat & Purwanto, 2023):

- a) Komitmen Afektif: Keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi, membuat mereka ingin tetap bekerja
- b) Komitmen Berkelanjutan: Kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, membuat mereka merasa perlu tetap bekerja
- c) Komitmen Normatif: Perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi, membuat mereka merasa harus tetap bekerja.

Pada penelitian ini menggunakan konsep dalam teori komitmen afektif. Komitmen afektif adalah salah satu dimensi utama komitmen organisasi yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap organisasi, sehingga memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Hadi & Tentama (2020), komitmen afektif berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan karena hubungan emosional yang terjalin dapat menciptakan rasa memiliki yang mendalam terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi lebih cenderung menunjukkan komitmen yang kuat. (Umihastanti & Frianto, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan statistik untuk menganalisis suatu fenomena. Pendekatan ini bersifat objektif, sistematis, dan terstruktur, dengan tujuan menguji hipotesis atau menemukan pola dalam data. Yang dimna dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif yaitu model Survey yakni Mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar menggunakan kuesioner Sugiyono (2020:105)

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan peneliti yaitu di CV. Aquaku Bersama Dompu, Nusa Tenggara Barat, Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data dan berfokus pada masalah yang akan diteliti, Kemudian akan berfokus kepada responden atau objek yang akan diteliti yaitu sejumlah 48 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* yang didukung perangkat lunak *SemPLS v3*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Valid
Self Efficacy	X1 <- Magnitude	0.895
	X2 <- Strength	0.801
	X3 <- Generality	0.779
Employee Engagment	Z1 <- Sikap Positif	0,856
	Z2 <- Kepercayaan	0,847
	Z3 <- Kinerja	0,766
Komitmen Organisasi	Y1 <- Komitmen Afektif	0,801
	Y2 <- Komitmen Normatif	0,846
	Y3 <- Komitmen Keberlanjutan	0,749

Sumber. Output PLS. 2025

Tabel 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai validitas ≥ 0.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Self Efficacy	0,745	0,855
Employee Engagement	0,762	0,863
Komitmen Organisasi	0,716	0,841

Sumber. Output PLS. 2025

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas

Tabel 3. Outer Loading Indikator Variabel Penelitian

Indikator	Outer Loading	T-Statistic	P. Value
X1 <- Magnitude	0.895	16,740	0.000
X2 <- Strength	0.801	10,636	0.000
X3 <- Generality	0.779	10,746	0.000
Z1 <- Sikap Positif	0,856	17,497	0.000
Z2 <- Kepercayaan	0,847	15,391	0.000
Z3 <- Kinerja	0,766	10,688	0.000
Y1 <- Komitmen Afektif	0,801	11,909	0.000
Y2 <- Komitmen Normatif	0,846	13,486	0.000
Y3 <- Komitmen Keberlanjutan	0,749	9,790	0.000

Sumber. Output PLS. 2025

Tabel 3. Seluruh indikator dalam model penelitian ini menunjukkan kontribusi yang seimbang, dengan nilai outer loading di atas 0,70 dan p-value di bawah 0,05, menegaskan bahwa setiap indikator secara signifikan merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada variabel *self-efficacy*, indikator X1.1 (Magnitude) muncul sebagai yang paling berpengaruh, menggambarkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas menantang serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru. Sementara itu, dalam variabel *employee engagement*, indikator Z1 (Sikap Positif) mendominasi, menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya antusias, tetapi juga proaktif dalam berinovasi tanpa perlu menunggu instruksi, serta mampu melihat peluang di balik setiap tantangan. Adapun pada variabel *komitmen organisasi*, indikator Y2 (Komitmen Normatif) menjadi yang paling menonjol, mencerminkan adanya tanggung jawab moral yang kuat dari karyawan, perasaan bahwa organisasi telah memberikan yang terbaik, dan loyalitas tinggi yang membuat mereka merasa enggan untuk meninggalkan tempat kerja.

Tabel 4. Hasil uji Convergent Validity

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Self Efficacy	0,662
Employee Engagement	0,678
Komitmen Organisasi	0,639

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 4. Hasil uji *Convergent Validity* menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas 0,5, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya secara konsisten, sehingga membuktikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konsep yang diukur.

Tabel 5. Hasil uji Discriminant Validity

Variabel Laten	Employee Engagment	Komitmen Organisasi	Self Efficacy
Employee Engagment	0,824		
Komitmen Organisasi	0,751	0,799	
Self Efficacy	0,816	0,680	0,814

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 5. Hasil uji *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, yang menandakan bahwa masing-masing variabel dalam model memiliki keunikan konsep yang jelas dan tidak tumpang tindih satu sama lain.

Tabel 6. Uji multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF)

Konstruk	Indikator	VIF
Self Efficacy	X1 <- Magnitude	1,876
	X2 <- Strength	1,665
	X3 <- Generality	1,316
Employee Engagment	Z1 <- Sikap Positif	1,693
	Z2 <- Kepercayaan	1,686
	Z3 <- Kinerja	1,390
Komitmen Organisasi	Y1 <- Komitmen Afektif	1,406
	Y2 <- Komitmen Normatif	1,657
	Y3 <- Komitmen Keberlanjutan	1,349

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah ambang batas 5, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas dan dapat dianggap bebas dari pengaruh linear satu sama lain.

Tabel 7. Coefficient Of Determination(R^2)

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagment	0,665	0,658
Komitmen Organisasi	0,578	0,559

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 7. Nilai Coefficient of Determination (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai R^2 yang diperoleh berada pada kategori kuat, yang berarti model memiliki kemampuan prediktif

yang baik dan variabel-variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 8. Effect Size (f^2)

Variabel Eksogen	Employee Engagment	Komitmen Organisasi	Self Efficacy
Employee Engagment	-	0,273	-
Komitmen Organisasi	-	-	-
Self Efficacy	1,988	0,032	-

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 8. Hasil uji *Effect Size* (f^2) menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *komitmen* organisasi berada pada kategori sangat kecil ($f^2 = 0,032$), yang mengindikasikan kontribusi minimal dalam memengaruhi komitmen tersebut secara langsung. Sebaliknya, pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* sangat kuat ($f^2 = 1,988$), menandakan bahwa keyakinan diri karyawan memainkan peran dominan dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Sementara itu, pengaruh *employee engagement* terhadap *komitmen organisasi* tergolong sedang ($f^2 = 0,273$), yang berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

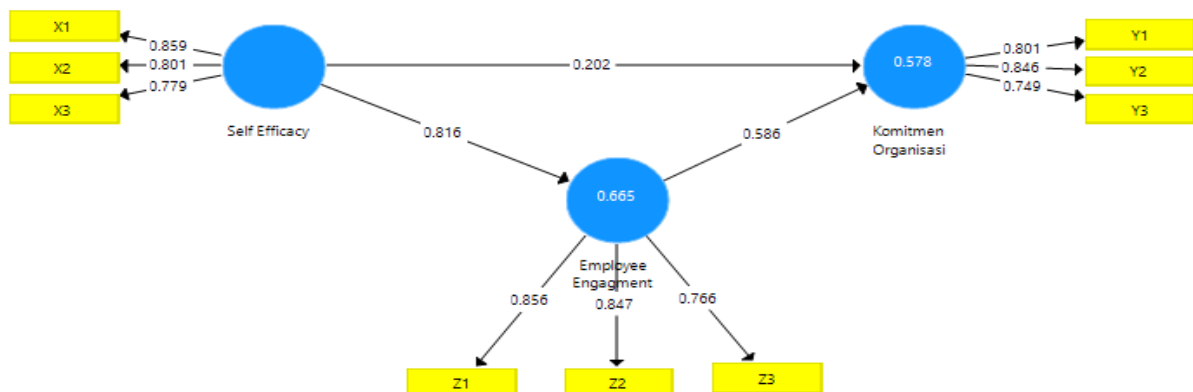
Tabel 9. *Goodness of Fit Index*

Rerata Communality Index	Rerata R^2	GoF Index	Ket.
0,314	0,622	0,45	Kuat

Sumber. Output PLS 2025

Tabel 9, nilai GoF sebesar 0,45 termasuk kategori GoF kuat. Sehingga dapat diartikan bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model struktural dengan tingkat kecocokan tinggi.

Gambar 1. Analisis Sempls



Sumber. Output PSL. 2025

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

No	Path	Coef.	T Statistik	P Value	Hip.
Direct Effect					
H1	Self Efficacy -> Komitmen Organisasi	0,202	0,914	0,361	Ditolak
H2	Self Efficacy -> Employee Engagment	0,816	12, 131	0,000	Diterima
H3	Employee Engagment -> Komitmen Organisasi	0,586	2,614	0,009	Diterima
Indirect Effect					
H4	Self Efficacy -> Employee Engagment -> Komitmen Organisasi	0,478	2,559	0,011	Diterima

Sumber. Output PLS 2025

Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis struktural, ditemukan bahwa variabel self-efficacy tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,202 dan p-value sebesar $0,361 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya belum tentu berbanding lurus dengan loyalitas atau keterikatan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Temuan ini diperkuat oleh nilai indikator *Generality* yang memiliki loading terendah sebesar 0,779. Indikator tersebut menggambarkan sejauh mana keyakinan individu dalam mentransfer kemampuannya ke berbagai situasi kerja; rendahnya nilai ini menunjukkan keterbatasan karyawan dalam merasa kompeten di berbagai konteks, yang berpotensi menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Secara teoritis, hasil ini konsisten dengan pandangan (Bandura, 2006) yang menyatakan bahwa self-efficacy merupakan penilaian individu terhadap kapabilitasnya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Meskipun self-efficacy penting dalam meningkatkan performa dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, variabel ini tidak secara langsung mencerminkan dimensi afektif atau normatif yang terkandung dalam komitmen organisasi. Komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap nilai, norma, dan hubungan timbal balik dengan organisasi, bukan semata-mata oleh kemampuan diri.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Cabayag, 2024) yang mengungkapkan bahwa kontribusi self-efficacy terhadap komitmen organisasional hanya sebesar 6,1%, yang berarti sebagian besar variasi komitmen dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut. Selain itu, studi Mustafa (2019) juga menunjukkan bahwa self-efficacy tidak memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, melainkan bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, self-efficacy lebih tepat diposisikan sebagai prediktor dalam konteks perilaku kerja individual, namun kurang dominan dalam membentuk ikatan psikologis antara individu dan organisasi.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa upaya peningkatan komitmen organisasi tidak cukup hanya dengan membangun self-efficacy karyawan, tetapi perlu pula mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja yang mendukung rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Self Efficacy Terhadap Employee Engagment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien sebesar 0,816 dan p-value sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dukungan terhadap hasil ini juga diperkuat oleh nilai indikator *Magnitude* yang tertinggi sebesar 0,895, menggambarkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, sulit, hingga bersedia mengerahkan upaya ekstra untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep self-efficacy dari (Bandura, 2006), yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, lebih tahan terhadap tekanan, serta lebih tekun dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang percaya terhadap kemampuannya sendiri akan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi yang bermakna dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil studi terdahulu. (Priambodo, 2019) menunjukkan bahwa self-efficacy mempengaruhi employee engagement secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi terhadap dukungan organisasi. Di sisi lain, (Cabayag, 2024) mengemukakan bahwa self-efficacy merupakan salah satu prediktor utama dari employee engagement, karena meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Di tingkat nasional, studi oleh (Santri, 2023) mengonfirmasi bahwa self-efficacy memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan, terutama dalam konteks organisasi yang menuntut inovasi dan tanggung jawab tinggi.

Dalam konteks CV. Aquaku Bersama Dompok, hasil ini memiliki implikasi praktis bahwa organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan self-efficacy karyawan, terutama pada dimensi *magnitude* yang telah menunjukkan performa tinggi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan tantangan kerja yang sesuai, serta penciptaan iklim kerja yang suportif dan memberdayakan. Dengan demikian, tingkat keterlibatan karyawan akan terus meningkat, yang pada gilirannya akan memperkuat kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

Employee Engagment Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,586, p-value sebesar 0,009 (lebih kecil dari 0,05), serta nilai t-statistik sebesar 2,614, yang melebihi batas kritis 1,96. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh indikator *Sikap Positif* yang memiliki nilai loading tertinggi yaitu 0,856, menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memiliki semangat tinggi dalam bekerja, tetapi juga mampu berinovasi, bersikap sejalan dengan nilai-nilai organisasi, serta melihat sisi positif dari setiap tantangan yang dihadapi.

Secara teoritis, hasil ini mengacu pada grand theory dari (William A Khan., 1990) yang menjelaskan bahwa employee engagement adalah kondisi psikologis di mana individu secara penuh menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya ke dalam peran kerjanya. Ketika karyawan merasa engaged, mereka tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis,

tetapi juga menunjukkan loyalitas emosional dan keterikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Hal inilah yang memperkuat komitmen afektif dan normatif karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan studi-studi sebelumnya. (Saks, 2006) menegaskan bahwa employee engagement merupakan prediktor penting dari organizational commitment, dengan keterlibatan yang tinggi meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. (Robertson, 2009) juga menemukan korelasi kuat antara engagement dan komitmen, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan. Di tingkat nasional, penelitian oleh (Vita, 2022) menunjukkan bahwa employee engagement memiliki kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi di perusahaan sektor industri, terutama ketika engagement ditunjukkan melalui antusiasme dan inovasi kerja.

Dalam konteks CV. Aquaku Bersama Dompur, temuan ini memiliki relevansi praktis yang tinggi. Karyawan yang menunjukkan sikap positif dan keterlibatan tinggi akan lebih mudah menerima visi, nilai, dan budaya perusahaan, serta memiliki dorongan intrinsik untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi. Oleh karena itu, penguatan employee engagement perlu dijadikan prioritas strategis melalui pemberdayaan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang inspiratif, serta pengakuan atas kontribusi individu. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Self Efficacy Terhadap Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement yang dimediasi oleh komitmen organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0,478, p-value sebesar 0,011 ($< 0,05$), serta t-statistik sebesar 2,559, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh keyakinan diri karyawan terhadap keterlibatan kerja menjadi lebih kuat ketika ditopang oleh tingginya tingkat komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks CV. Aquaku Bersama Dompur, hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang percaya diri dalam kemampuannya, ketika merasa memiliki hubungan moral dan emosional yang kuat dengan organisasi, cenderung lebih terlibat secara aktif dan antusias dalam pekerjaan mereka.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa indikator Magnitude pada variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai tertinggi sebesar 0,895, yang mencerminkan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas menantang dengan upaya ekstra. Pada variabel *Employee Engagement*, indikator dengan nilai tertinggi adalah Sikap Positif sebesar 0,856, menandakan bahwa keterlibatan kerja diwakili oleh semangat, inisiatif, dan keselarasan sikap karyawan dengan nilai-nilai perusahaan. Sementara itu, indikator tertinggi pada variabel *Komitmen Organisasi* adalah Komitmen Normatif sebesar 0,846, yang menunjukkan adanya rasa tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi karena merasa telah menerima banyak manfaat dan perlakuan yang adil.

Temuan ini selaras dengan grand theory dari (Meyer, 1990) mengenai tiga dimensi komitmen organisasi, khususnya komitmen normatif, yang menjadi fondasi dalam memperkuat hubungan antara persepsi personal (seperti self-efficacy) dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, teori keterlibatan kerja dari (William A Khan., 1990) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis positif, termasuk kepercayaan diri dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hasil ini. Penelitian oleh (Rich, 2016) menunjukkan bahwa employee engagement dipengaruhi secara tidak langsung oleh self-efficacy melalui peningkatan komitmen kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi oleh (Widyawati, 2018), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keyakinan diri dan keterlibatan kerja, terutama dalam industri jasa dan manufaktur. Di Indonesia, studi oleh Anjani dan Fitriani (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement, terutama pada perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan dan tanggung jawab sosial seperti CV. Aquaku Bersama Dompnu.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk tidak hanya membangun kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang memperkuat komitmen normatif. Dengan demikian, employee engagement dapat tercapai secara optimal karena ditopang oleh sinergi antara keyakinan personal dan loyalitas terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya belum cukup untuk membentuk keterikatan atau loyalitas terhadap organisasi. Faktor-faktor lain di luar self-efficacy, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, semakin besar pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dimensi *magnitude* dalam self-efficacy, yang mencerminkan keyakinan menghadapi tugas-tugas menantang, menjadi indikator dominan yang mendorong semangat, inisiatif, dan antusiasme kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan self-efficacy sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, employee engagement terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terutama ketika karyawan menunjukkan sikap positif, yang memperkuat rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Pengaruh ini diperkuat oleh dimensi *komitmen normatif*, yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak semata didasarkan pada kepentingan pribadi, tetapi juga karena adanya tanggung jawab moral terhadap organisasi yang telah memberikan banyak manfaat.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan hubungan antara self-efficacy dan employee engagement. Artinya, ketika karyawan memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi, namun tidak diiringi oleh komitmen terhadap organisasi, maka keterlibatan kerja tidak akan maksimal. Oleh karena itu, peran komitmen organisasi menjadi sangat penting sebagai penghubung keyakinan diri dan keterlibatan kerja.

Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan penguatan self-efficacy dan komitmen organisasi secara simultan, guna meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Pelatihan, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi langkah strategis yang dapat diterapkan oleh manajemen CV. Aquaku Bersama Dompnu untuk membangun sumber daya manusia yang unggul, loyal, dan produktif.

Referensi

- Affandi, dkk. (2025). Membangun Employee Performance UKM di Wonosobo : Peran Self-Efficacy dan Employee Relation Practices Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator. 8(1), 243-259.
- Albrecht, S. L. (2010). Employee Engagement.Pdf.
- Bandura. (2006). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In Self-efficacy beliefs of adolescents (Vol. 84, Issue 2, pp. 307-337).
- Cabayag, et al. (2024). Self-Efficacy, Job Performance, and Transformational Leadership: a Structural Equation Model on Organizational Commitment Among Public School Teachers. *European Journal of Education Studies*, 11(1), 209-247. <https://doi.org/10.46827/ejes.v11i1.5168>
- Cahill, et al. (2024). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40-54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Darojat, K., & Purwanto, H. (2023). Menimbang Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai bagi Employee Engagement Pengurus Pondok Pesantren , dimediasi Self-Efficacy. 2(3), 146-155.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Meyer, A. (1990). Organizational Commitment. In *Work Orientations* (pp. 124-146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Parera, et al. (2018). The Most Influential Factors on Youth Female Unemployment Incidences in a Sri Lanka. December.
- Prahmono, D., & Pudjihastuti, S. H. (2022). Peran Employee Engagement Melalui Personality,Self Efficacy Dan Spiritual Quotient TerhadapOrganizational Citizenship Behavior. *Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 7, 1-17.
- Priambodo, et al. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rich. (2016). Rich Et Al, 2016. 53(3), 617-635.

- Robertson, et al. (2009). Employee Engagement A Review of Current Thinking.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2023). Employee engagement. *Encyclopedia of Human Resource Management*, Second Edition, 20311397, 94-1-95. <https://doi.org/10.1177/0258042x1103700104>
- Salam, A. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- Santri, et al. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sianipar, et al. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Visco, D. P., & Sen, S. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Vita, dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta OCB (Studi pada Bank Jateng Purbalingga). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 76–90.
- Widyawati, dkk. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>
- William A Khan. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement and. *Academy of Management Journal*, 33(14), 692–724.