Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30048-30058

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Alam Agro Abadi

Devi Annisa [1], T.Lyza Tahura Chairunnisa [2], Ani Muwarni [3]
[123] fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan
Corresponding Author: Name, Surname, e-mail: Deviannisariana@gmail.com
Lyzatengku@gmail.com ani_muhar@yahoo.com

Published: November , 2025

ABSTRACT
Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Agro Abadi yang merupakan perusahaan bergerak di bidang kelapa sawit. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebun yang bekerja di PT. Alam Agro Abadi sebanyak 150 karyawan, dan pengambilan sampel dengan sampel sensus yaitu sebanyak 150 responden. Sumber data menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan survei yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji Kualitas Data, uji asumsi klasik, uji analisis jalur, uji kelayakan model dan uji sobel test. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa self efficacy dan perceived organization suport secara parsial berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dan kinerja, sedangkan secara simultan self efficacy, perceived organization suport dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement tidak berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh antara self efficacy dan perceived organization suport dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Terdapat korelasi yang kuat antara self efficacy, Perceived Organizational Support, Employee Engagement dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh self efficacy, Perceived Organizational Support, Employee Engagement sebesar 42,9% dan sisanya sebesar 57,10% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords: Self Efficacy dan Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN
AKTIVITAS PERUSAHAAN YANG DILAKUKAN DALAM KEGIATAN OPERASIONALNYA TIDAK TERLEPAS DARI DUKUNGAN KARYAWAN DALAM MELAKUKAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB SESUAI DENGAN JABATAN YANG TELAH DIBERIKAN OLEH PERUSAHAAN. TIAP PERUSAHAAN YANG DIDIRIKAN OLEH SEKELOMPOK ORANG MEMPUNYAI TUJUAN YANG INGIN DICAPAI TIAP TAHUNNYA YAITU ADANYA PERKEMBANGAN DAN KEMAJUAN USAHA SEHINGGA TARGET YANG TELAH DITETAPKAN DALAM PERENCANAAN PERUSAHAAN DAPAT TEREALISASI DENGAN HASIL YANG OPTIMAL. GUNA MENCAPAI TUJUAN TERSEBUT DAN MENGOPTIMALKAN MAKA PERUSAHAAN MEMBUTUHKAN DUKUNGAN DARI SELURUH KARYAWAN AGAR DAPAT BERKONTRIBUSI PADA KEMAJUAN PERUSAHAAN. OLEH SEBAB ITU, TIAP KARYAWAN YANG MELAKUKAN TUGASNYA DIHARAPKAN DAPAT MEMBERIKAN HASIL KERJA YANG MAKSIMAL SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN BAGI KEMAJUAN PERUSAHAAN DI MASA MENDATANG.

Namun demikian, perubahan kinerja dalam diri karyawan dapat terjadi setiap waktu dan kondisi ini menjadi salah satu masalah yang sering terjadi dan dihadapi oleh perusahaan. Widodo (2019), mengemukakan bahwa kinerja yakni perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tidak semuanya dapat menjaga dan mempertahankan kinerja yang telah pernah diberikan kepada perusahaan secara konsisten dan relatif stabil. Untuk itu, perubahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor baik internal dan eksternal. Adapun faktor yang menjadi prioritas dalam penelitian yang dilakukan dapat disampaikan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan diantaranya efikasi diri (self efficacy), persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dan keterikatan karyawan (employee engagement).

Kinerja seorang karyawan di perusahaan saat melakukan tugasnya dapat dilihat dari seberapa besar efikasi diri (self efficacy) yang dimilikinya kepada perusahaan saat bekerja. Waty dan Mardiana (2023) menjelaskan bahwa self efficacy dibutuhkan karena dapat menumbuhkan rasa percaya diri, motivasi, mengontrol stres, dan membantu ketika menentukan suatu tindakan. Pada prinsipnya, self efficacy merupakan cabang dari keilmuan kognitif sosial yang berkaitan dengan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa adanya self efficacy yang kuat dan positif dalam diri karyawan maka ini dapat membuat karyawan dapat memberikan totalitas konsentrasi kerja saat melakukan tugasnya sehingga hasil kerja karyawan akan lebih besar bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki rasa self efficacy.

Namun demikian dapat disampaikan bahwa keberadaan employee engagement lazimnya bersifat tidaklah mutlak karena ini tergantung pada masing- masing individu dimana karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai latar belakang berbeda – beda dari segi usia, pendidikan, pengalaman, status sosial dan ekonomi, latar belakang keluarga dan sebagainya. Dengan banyak perbedaan tersebut maka ada sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan akan menumbuhkan employee engagement dalam dirinya pada perusahaan karena mempunyai tujuan penting untuk dicapai, sedangkan sebagian lagi tidak begitu memperdulikan keterikatan kerja yang terlalu tinggi pada perusahaan karena karyawan mempunyai rencana masa depannya dan menyadari tiap perubahan dapat terjadi diperusahaan karena berbagai alasan. Akibatnya ada sebagian karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja (employee engagement) pada perusahaan dengan kuat tetapi masih bisa bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar berlaku di perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Menurut penelitian Karimah dan Astuty (2023) menyimpulkan bahwa keberadaan keterikatan kerja dalam diri karyawan tidak memediasi pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut penelitian Dewi dan Wibawa (2023) dapat disampaikan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi pengaruh antara dukungan penuh dari organisasi dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa keterikatan kerja sifatnya tidaklah mutlak dan dapat berubah kapan saja dalam diri masing-masing karyawan dengan berbagai alasan baik faktor internal seperti kebosanan, ingin maju dan berkembang dan sebagainya maupun faktor eksternal seperti tawaran dari perusahaan lain, membuka usaha dan sebagainya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Agro Abadi sebagai perusahaan swasta yang ada di Kota Medan dan bergerak di bidang kelapa sawit. Sebagai perusahaan yang memiliki kegiatan usaha perkebunan kelapa sawit maka pimpinan akan menempatkan karyawan pada posisi yang disertai dengan tugas dan tanggung jawab

YANG HARUS DILAKUKAN BAGI KEPENTINGAN PERUSAHAAN. KARYAWAN DIHARAPKAN AKAN DAPAT MELAKUKAN TIAP TUGAS DENGAN SEBAIK_BAIKNYA DAN DAPAT MEMINIMALKAN KESALAHAN YANG DAPAT TERJADI DILAPANGAN SEHINGGA TIDAK MENGHABISKAN WAKTU UNTUK MELAKUKAN PEMBETULAN DAN TIDAK MERUGIKAN PERUSAHAAN SECARA MATERI MAUPUN NON MATERI.

BERDASARKAN HASIL PRASURVEI YANG DILAKUKAN DAN INFORMASI YANG DIPEROLEH PENULIS DARI KARYAWAN PERUSAHAAN BAHWA SELAMA TAHUN 2023 TERDAPAT BEBERAPA BULAN TERJADI PERBEDAAN ANTARA PENCATATAN UANG DENGAN PERHITUNGAN FISIK UANG DI PERUSAHAAN DIMANA SELAMA TAHUN 2023 HANYA BULAN MEI, SEPTEMBER DAN DESEMBER 2023 YANG TIDAK TERDAPAT SELISIH UANG ANTARA PENCATATAN DAN FISIK UANG, SEDANGKAN SEMBILAN BULAN LAINNNYA TERJADI PERBEDAAN DENGAN NILAI RUPIAH YANG BERBEDA DENGAN KISARAN PERSENTASE 5,73% - 13,77% DIMANA SELISIH TERSEBUT HARUS DITANGGUNG OLEH KARYAWAN SENDIRI KARENA ADANYA PERBEDAAN YANG TERJADI ANTARA PENCATATAN DAN PERHITUNGAN FISIK. SELAIN ITU DAPAT DISAMPAIKAN BAHWA TIDAK SEMUA KARYAWAN YANG BEKERJA DI PERUSAHAN DAPAT BEKERJA DENGAN OPTIMAL. HAL INI DAPAT DILIHAT KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN TIDAK DAPAT MENYELESAIKAN BEBERAPA TUGAS SEKALIGUS DAN HASIL KERJA YANG DIBERIKAN OLEH KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MASIH BELUM MAKSIMAL. AKIBATNYA, KARYAWAN TIDAK DAPAT BEKERJA DENGAN MENGGUNAKAN INISIATIF DAN KEMANDIRIAN DALAM MELAKUKAN TUGAS DAN KONDISI INI MEMBUAT BEBERAPA KARYAWAN TIDAK DAPAT MENYESUAIKAN DIRI DENGAN PERUBAHAN TERJADI DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN.

ADAPUN PENYEBAB TERJADINYA PENURUNAN KINERJA KARYAWAN INI DIKARENAKAN KURANGNYA DUKUNGAN DARI ATASAN PADA KARYAWAN DALAM MELAKUKAN TUGASNYA. HAL INI DAPAT DITEMUKAN DIMANA ATASAN TIDAK MEMBERIKAN DUKUNGAN DALAM BENTUK PERHATIAN DAN KEPERDULIAN PADA KARYAWAN SAAT MENGALAMI KENDALA DAN MASALAH DALAM MELAKUKAN TUGASNYA. AKIBATNYA KARYAWAN MENJADI TERHAMBAT DAN LAMBAT DALAM MENYELESAIKAN TUGASNYA.

PENYEBAB LAINNYA ADALAH KARENA KARYAWAN TIDAK MEMILIKI RASA EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) YANG KUAT PADA DIRINYA SEHINGGA KURANGNYA RASA PERCAYA DIRI INI MEMBUAT KARYAWAN TIDAK FOKUS DAN KURANG TELITI SAAT MENYELESAIKAN TUGAS YANG MENUNTUT WAKTU PENYELESAIAN YANG CEPAT. AKIBAT KONDISI INI, SUDUT PANDANG KARYAWAN MENJADI BERUBAH DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN MENJADI MENURUN SAAT BEKERJA SEHINGGA PERLAHAN_LAHAN KARYAWAN MENGALAMI PENURUNAN KONSENTRASI KERJANYA.

BERDASARKAN PENJELASAN MENGENAI MASALAH PENELITIAN YANG DIKEMUKAKAN DI ATAS BAHWA KINERJA KARYAWAN MASIH BELUM OPTIMAL SAAT MELAKUKAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWABNYA, MENJADI ALASAN PENULIS UNTUK TERTARIK DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DENGAN JUDUL: "PENGARUH SELF EFFICACY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ALAM AGRO ABADI". TUJUAN PENELITIAN, YAITU: UNTUK MENGETAHUI PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ALAM AGRO ABADI, UNTUK MENGETAHUI PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ALAM AGRO ABADI.

METODE

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji dan mengetahui sampai sejauh mana kaitan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya.

A. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Agro Abadi yang beralamat di Komplek CBD Polonia JL. Padang Golf No.103 Blok DD No.102 Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebun yang bekerja di PT. Alam Agro Abadi sebanyak 150 karyawan. Pada penelitian ini, pengambilan sampel digunakan sampel sensus, sehingga jumlah sampel digunakan sama dengan populasi yaitu sebanyak 150 responden. Berikut ini dapat disajikan data sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

Tabel III.1
PT. Alam Agro Abadi Data Sampel Perusahaan

No	Divisi	Jumlah (orang)
1	Manajer kebun	1
2	Ass. Manajer	1
3	Ass. Kebun	3
4	Mandor panen	5
5	Mandor perawatan	4
6	Mandor tunasan	1
7	Kepala tata usaha	1
8	Kerani administrasi tata usaha	5
9	Kerani Afdelling/kerani kebun	2
10	Kerani produksi	5
11	Kerani gudang	5
12	Kerani timbang	5
13	Kerani buah	6
14	Kerani ISPO	2
15	Kerani kesehatan	2
16	Kerani bengkel	4
17	Tenaga panen	40
18	Pemuat	10
19	Tenaga rawat	40
20	Keamanan kebun	8
Jumlah		150

sumber: PT. Alam Agro Abadi, 2025

B. *Teknik Pengumpulan Data Penelitian*

Teknik yang digunakan pada penelitian adalah dengan cara survei yaitu memberikan sejumlah kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut masalah yang sedang diteliti secara langsung kepada responden secara langsung yaitu karyawan yang bekerja di PT. Alam Agro Abadi.

C. *Teknik Analisis Data Penelitian*

Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji analisis jalur dengan program pengolahan data SPSS. Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Jalur, Uji Kelayakan Model, Uji Sobel Test

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengolahan parsial antara variabel independen dengan dependen yang diintervening sebagai berikut:

a. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Tabel IV.17 Hasil uji Parsial I

Coefficientsa

Model		*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)		4,508	.000
	Self efficacy _X1	.218	3,375	.000
	*Perceived organozational support*_X2	.179	2,985	.012

a. *Dependent Variable: Employee engagement* _Z
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel n = 150 sehingga diperoleh nilai ttabel = 1,655 pada signifkan 0,05 (5%). Dari tabel di atas berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial yaitu:

1) *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 3,375 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
2) *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 2,985 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

a. **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Kinerja***

Tabel IV.18 Hasil Uji Parsial II

Coefficientsa

Model	*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1 (Constant)		4.034	.000
Self efficacy _X1	.378	3.108	.000
*Perceived organozational support*_ X2	.170	2.362	.028

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Y Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial yaitu:

1) *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 3,108 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.
2) *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 2,362 > 1,655 pada signifikan 0,028 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

b. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.19 Hasil Uji Parsial III

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients* B	*Std. Error*	*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.087	1.265		1.745	.000

*Employee engagement_* Z	.184	.173	.318	2.836	.018

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Y Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat disampaikan bahwa *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 2,896 > 1,655 pada signifikan 0,018 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H5 diterima.

Hasil Uji Sobel Test

1. **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di intervening oleh *Employee Engagement***

Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:

$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{(0{,}145)^2 (0{,}152)^2 + (0{,}521)^2 (0{,}076)^2 + (0{,}152)^2 (0{,}076)^2}}$$

$$Sab = \sqrt{(0{,}021025)\ (0{,}023104) + (0{,}271441)(0{,}005776) + (0{,}023104)(0{,}005776)}$$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{0{,}000486 + 0{,}001568 + 0{,}000133}}$$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{0{,}002187}}$$

$$Sab = 0{,}0467653$$

$t = ab : Sab$

$= (0{,}521)\ (0{,}145) : 0{,}0467653$

$= 0{,}075545 : 0{,}0467653$

$= 1{,}61642$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Sobel Test sebesar 1,61642 dan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel n =150 sebesar 1,655 sehingga disimpulkan bahwa nilai 1,61642 < 1,655 maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan dalam melakukan tugas sehingga hipotesis penelitian H_6 ditolak.

2. **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan di intervening oleh *Employee Engagement***

Berikut ini dapat disajikan hasil uji Sobel Test dari pengolahan data tabulasi jawaban responden yaitu: Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:

$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{(0{,}133)^2 (0{,}169)^2 + (0{,}398)^2 (0{,}142)^2 + (0{,}169)^2 (0{,}142)^2}}$$

$$Sab = \sqrt{(0{,}017689)\ (0{,}028561) + (0{,}158404)(0{,}020164) + (0{,}028561)(0{,}020164)}$$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{0{,}000505 + 0{,}003194 + 0{,}000576}}$$

$$Sab = \frac{}{\sqrt{0{,}004275}}$$

$$Sab = 0{,}2067607$$

t = ab : Sab
= (0,398) (0,133) : 0,2067607
= 0,052934 : 0,2067607
= 0,256016

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Sobel Test sebesar 0,256016 dan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel n =150 sebesar 1,655 sehingga disimpulkan bahwa nilai 0,256016 < 1,655 maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan dalam melakukan tugas sehingga hipotesis penelitian H_7 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Self Efficacy* karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Empolyee Engagement* dalam diri karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 3,375 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari laki-laki dan perempuan sudah harus mempunyai rasa *Self Efficacy* dalam melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. Dengan adanya dorongan yang kuat dan positif dimiliki oleh karyawan maka karyawan akan dapat mencurahkan seluruh konsentrasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik, benar dan tepat waktu sehingga kesempatan untuk berkembang bagi perusahaan akan lebih besar dimiliki. Dengan dorongan yang kuat dan positif pada diri karyawan maka akan semakin kuat *Employee Engagement* dalam diri kepada perusahaan sehingga karyawan akan menjaga nama baik dan aset perusahaan dari berbagai bentuk penyalahgunaan dan penyelewengan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alviana dan Imron (2024), dapat disimpulkan bahwa adanya dorongan diri yang kuat pada karyawan akan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Hal serupa juga disampaikan oleh Maliyah dan Budiono (2024), yang menyimpulkan bahwa semakin kuat *Self Efficacy* pada karyawan maka semakin besar pengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk memberikan hasil kerja optimal. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga ini mencerminkan betapa pentingnya tiap karyawan memiliki rasa *Self Efficacy* dalam dirinya selama berada di perusahaan dalam melakukan tugasnya.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada diri karyawan di perusahaan (nilai t_{hitung}

> t_{tabel}, 2,985 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan penuh dari organisasi dalam hal ini pimpinan maka karyawan akan merasa dibutuhkan dan dihargai sehingga karyawan akan semakin sadar untuk mengikatkan diri pada perusahaan dan berusaha melakukan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memberikan perhatian dan dukungan pada semua karyawan secara merata dan objektif sehingga karyawan akan dihargai dan bersungguh- sungguh dalam tiap pelaksanaan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2023), dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *Perceived Organizational Support* pada karyawan maka ini akan memberikan pengaruh besar terhadap tumbuhnya *Employee Engagement* dalam diri karyawan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehinggga ini mencerminkan bahwa dukungan dari pimpinan perlu diberikan kepada semua karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan secara optimal. Oleh sebab itu, dukungan dari pimpinan perlu diberikan secara konsisten dan berkesinambungan bagi seluruh karyawan yang menjadi bagian penting dan ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.

3. *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Agro Abadi*

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Self Efficacy* karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ,108 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah menumbuhkan dan memiliki dorongan kuat pada dirinya akan bekerja sungguh-sungguh sehingga karyawan akan meminimalkan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, dorongan dalam diri karyawan perlu ditumbuhkan dan diperkuat dengan rasa empati dari pimpinan pada semua karyawan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan dimana dirinya bekerja bagi kemajuan perusahaan dan dirinya serta keluarganya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Mujahan (2024), dapat disimpulkan bahwa adanya dorongan diri kuat pada karyawan dalam melakukan tugasnya maka semakin besar hasil kerja yang dapat diberikan oleh karyawan pada perusahaan. Hal serupa disampaikan oleh Maliyah dan Budiono (2024), yang menyimpulkan bahwa dorongan diri ini perlu dimiliki dan ditumbuhkan pada karyawan sehingga ini akan berpengaruh besar pada pencapaian hasil kerja optimal oleh karyawan bagi perusahaan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga dorongan ini perlu diberikan oleh pimpinan pada karyawan yang mampu memajukan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan di masa mendatang.

4. *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Perceived Organizational Support* karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 2,362 > 1,655 pada signifikan 0,028 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu menyadari bahwa keberadaan karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan sehingga sudah seharusnya pimpinan dapat memberikan dukungan penuh dari perusahaan pada semua karyawan agar bersama-sama dan bekerja sama untuk melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya *Perceived Organizational Support* secara penuh maka karyawan menyadari bahwa dirinya penting dan mempunyai kontribusi bagi kemajuan perusahaan untuk dapat berkembang dan unggul dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa (2023), dapat disimpulkan bahwa adanya *Perceived Organizational Support* akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal serupa juga disampaikan oleh Anisagita dan Murniningsih (2023), yang menyimpulkan bahwa semakin besar dukungan dari pimpinan pada karyawan maka semakin kuat karyawan akan bekerja sungguh-sungguh untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga pimpinan harus sadar bahwa perusahaan tidak dapat bekembang dengan optimal tanpa adanya karyawan yang berpotensi sehingga pimpinan harus memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan dengan memberikan keperdulian dan rasa empati yang cukup pada karyawan ketika melakukan tugasnya.

5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, , 2,896 > 1,655 pada signifikan 0,018 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu menyadari bahwa karyawan yang mempunyai *Employee Engagement* yang kuat pada perusahaan akan mencurahkan seluruh konsentrasi kerjanya dengan optimal sehingga karyawan akan memperioritasnya hasil kerja yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Kesalahan akan diminimalkan dan dihindari serta akan mengutamakan kualitas kerjanya karena adanya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengutamakan hasil terbaik karena bila perusahaan maju dan berkembang maka karyawan akan ikut menikmati hasil dari kerja keras selama ini untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karimah dan Astuty (2023), dapat disimpulkan bahwa adanya keterikatan kerja yang kuat pada diri karyawan maka semakin besar kemampuan kerja karyawan untuk memberikan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan pada dirinya. Hal serupa disampaikan oleh Dewi dan Wibawa (2023), yang menyimpulkan bahwa karyawan dengan *employee engagement* yang kuat dan tepat sasaran akan membuat karyawan semakin fokus saat bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagi kemajuan

perusahaan. Dengan demikian, terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan dan ini mencerminkan bahwa *Employee Engagement* pada diri karyawan perlu ditumbuhkembangkan secara terus menerus sehingga karyawan menyadari bahwa dirinya penting bagi perusahaan dan ikut menjadi bagian penting atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

6. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan yang di intervening oleh *Employee Engagement* pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai Sobel Test 1,61642 < 1,655). Meskipun hasil uji langsung dan tidak langsung menunjukan pengaruh yang signifikan, namun efek intervening secara statistik tidak terbukti signifikan. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh

Self Efficacy terhadap Kinerja dalam konteks ini lebih dominan bersifat langsung. Menurut Baron & Kenny (1986) menjelaskan bahwa mediasi tidak harus selalu terjadi walaupun hubungan langsung signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan dengan latar belakang yang sama satu sama lain sehingga perbedaan ini akan menentukan sudut pandang dan pola pikir tiap karyawan mengenai keterikatan kerja (*Employee Engagement*) pada perusahaan. Oleh sebab itu, dengan pandangan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan lain, maka dapat disampaikan bahwa meskipun karyawan tidak memiliki keterikatan kuat pada perusahaan akan tetapi dirinya memiliki dorongan diri tinggi maka tetap dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, dan begitu juga sebaliknya. Untuk itulah, keterikatan kerja (*Employee Engagement*) pada diri karyawan dapat berubah setiap saat dan kapan perubahan keterikatan ini sulit untuk dipastikan waktunya, karena hal ini bersifat pribadi dan privasi yang ada dalam diri karyawan.

7. *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan yang di intervening oleh *Employee Engagement* pada PT. Alam Agro Abadi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di perusahaan (nilai Sobel Test Test 0,256016< 1,655). Meskipun hasil uji langsung dan tidak langsung menunjukan pengaruh yang signifikan, namun efek intervening secara statistik tidak terbukti signifikan. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja dalam konteks ini lebih dominan bersifat langsung. Menurut Baron & Kenny (1986) menjelaskan bahwa mediasi tidak harus selalu terjadi walaupun hubungan langsung signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari bahwa tidak semua karyawan akan mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan sehingga hanya karyawan tertentu akan mendapatkan dukungan dari pimpinan sesuai dengan peranan di perusahaan. Untuk itu, bagi sebagian karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja (*Employee Engagement)* yang kuat pada perusahaan, akan tetapi mendapatkan dukungan dari perusahaan (*Perceived Organizational Support*) maka karyawan masih tetap dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, meskipun karyawan memiliki keterikatan kerja (*Employee Engagement*) yang kuat dalam dirinya pada perusahaan, akan tetapi dirinya tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan maka secara perlahan-lahan karyawan akan tidak fokus dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan menunda pekerjaan dan tidak akan menyelesaikan tugas menjadi tanggung jawab dengan sebaik- baikya. Akibatnya perusahaan akan tidak dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan utamanya bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada PT. Alam Agro Abadi (nilai thitung > ttabel, 3,375 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05).
2. Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada PT. Alam Agro Abadi (nilai thitung > ttabel , 2,985 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05).

3. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Agro Abadi (nilai thitung > ttabel , 3,108 > 1,655 pada signifikan 0,000 < 0,05).
4. Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Agro Abadi (nilai thitung > ttabel 2,362 > 1,655 pada signifikan 0,028 < 0,05).
5. Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Agro Abadi (nilai thitung < ttabel, 2,896 > 1,655 pada signifikan 0,018 < 0,05).
6. Employee Engagement tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Agro Abadi (nilai Sobel Test 1,61642 < 1,655).
7. Employee Engagement tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara Perceived Organizational Support terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Agro Abadi (nilai Sobel Test 0,256016< 1,655).

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada PT. Alam Agro Abadi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan pengajar di Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan atas bimbingan dan masukan yang sangat berharga selama proses penelitian. Terakhir, ucapan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan dan semangat yang diberikan selama penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

Alviana, R.M.D., dan Imron, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Employee Performance melalui Mediasi Employee Engagement pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong.Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.18. No.1. P-ISSN: 2087-040X. E-ISSN: 2721-7213. Hal: 408-421.

Anisagita, F., dan Murniningsih, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. The 6th FEENEFECIUM: Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology. Magelang, Tgl Agustus. e-ISSN: 2828-0725. Hal: 546-562.

Ardanti, D.M. danRahardja, E. (2017). Pengaru Pelatihan, Efikasi Diri dan Keteriaktan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). Diponegoro Journla of Management. Vol.6. No.3. ISSN (online): 2337-3792. Hal: 1-11.

Astuti, R.J., dan Arraniry, A.R. (2024). The Effect Of Self-Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable. Jurnal Ekonomi Volume 13. Number 02. ESSN 2721-9879 (Online).

Dewi, Ni Putu Ariska., dan Wibawa, I Made Artha. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 12. No. 03. Maret. pages: 450-459. e-ISSN: 2337-3067.

Erfa, S., dan Suryani, T. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya pada Kesejahteraan Karyawan Perusahaan di Surabaya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Volume. 7. No.1. Maret. ISSN: 2549-3477. e-ISSN: 2623-1077. Hal: 1-9.

Fahmi, Irham. (2019). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.

Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Izzy, I.N., dan Djamil, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kepuasan

Kerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ. Jurnal Ilmu Manajeemn Terapan (JIMT). Vol.5. No.2.November. Hal: 90-102.

Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Youth & Islamic Economic Journal. Vol 04. No 01. Januari. Hal: 1-7.

Khoirunnisa, R., Violinda, Q., dan Indriasari, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.10. No.8. April. Hal: 794-809. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364.

Maliyah, A.W., dan Budiono, Ec. (2024). Pengaruh self efficacy dan organizational trust terhadap employee performance melalui employee engagement. JIM: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.12. No.04. Hal: 1006-1022.

Marpaung, L.N.T., Saskia, dan Hafas, H.R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Lingkngan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara). JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi, dan Kewirausahaan). Vol. 03. No.01. Januari. ISSN: 2774-809X (media online). Hal 29-35.

Pratiwi, W., Aisyah., dan Hendrharsa, A. (2022). Peran Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN. Volume 8. Nomor. 1. ISSN (Online): 2460-2299. ISSN (Cetak): 1693-5233. Hal: 12-27.

Pratomo, R. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja dengan Keterikatan Karywan sebagai variabel Intervening. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu). Vol. 11. No. 04. Desember. P-ISSN: 2252-8636. E-ISSN: 2685-9424. Hal: 1021-1033.

Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up. Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I.Yogyakarta: CV. ANDI.

Putri, F.R., dan Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. Psychology Journal of Mental Health. Volume 2. Nomor 2. Hal: 13-23.

Sarira, B.M.K., Trang, I., dan Pandowo, M.H.Ch. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Keteriatan Karyawan pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabuaptan Minahasa. Jurnal EMA. Vol.11. No.4. Oktober. ISSN: 2303-1174.

Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta

Wati, R.R.A.K.S., Wahyuni, P., dan Mardiana, T. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Barista dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH). Vol.3. No.10. Oktober. P-ISSN: 2774-5147. E- ISSN: 2774-5155.

Widodo, Suparno Eko. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari, R.P., dan Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA). Vol.4. No.1. Januari. e-ISSN: 2808-9006. p-ISSN: 2808-9391. Hal 188-200.

Yanti, E.D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. JCRS (Journal of Community Research and Service). Vol. 6. No. 1. February. ISSN (print): 2549-1849. ISSN (online): 2549-3434.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173–1182.