



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 1577-1593

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa

Cindy Husin^{1✉}, Dina Sarah Syahreza²

Universitas Negeri Medan

Email: cindyhusin@mhs.unimed.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan tetap, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work Engagement juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Self Efficacy dan Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan keterlibatan kerja karyawan guna mendukung pencapaian target perusahaan.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Work Engagement, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine the effect of Self Efficacy and Work Engagement on employee performance at PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. The population in this study were permanent employees of PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa with a sample size of 68 permanent employees, selected using saturated sampling techniques. This study uses a quantitative approach with a data collection instrument in the form of a questionnaire. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Work Engagement also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, Self Efficacy and Work Engagement have a significant effect on employee performance. This study provides recommendations to companies to increase employee self-confidence and work engagement in order to support the achievement of company targets.

Keywords: Self Efficacy, Work Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, yang memainkan peran penting dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian berbagai aspek organisasi (Rahardjo 2022:3). Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai unsur produksi, tetapi juga merupakan faktor kunci yang menentukan keberlangsungan perusahaan, di mana kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mendukung perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasional dan mencapai tujuannya, yang terlihat melalui kinerja karyawannya (Aqilah et al. 2024).

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih terarah, karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Fazliawinata and Heriyani 2021). Menurut Mangkunegara, hasil kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Djaya, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi juga tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta diharapkan menghasilkan hasil yang konsisten atau bahkan meningkat (Suwarto, 2020). Salah satu perusahaan yang mengedepankan kinerja karyawannya adalah PT. Aroma Mega Sari yang beroperasi di Tanjung Morawa.

PT. Aroma Mega Sari, sebagai salah satu cabang dari perusahaan yang bernaung di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group, merupakan perusahaan manufaktur yang

berfokus pada produksi tepung beras dan tepung ketan untuk berbagai jenis makanan, serta mendistribusikannya ke seluruh wilayah Indonesia. Dengan tenaga kerja yang terdiri dari karyawan borongan, harian, kontrak, dan tetap di berbagai divisi, perusahaan ini berkomitmen terhadap visinya untuk menjadi distributor nasional yang unggul dan terpercaya dalam persaingan pasar global. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara cermat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya guna mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Personalia di perusahaan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, diketahui adanya masalah terkait dengan kinerja karyawan dalam ketepatan penyelesaian tugas. 40% karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga berdampak negatif pada proses produksi dan distribusi perusahaan. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas ini akan memengaruhi kinerja perusahaan dan dapat menurunkan reputasi perusahaan di mata pelanggan. Apabila masalah keterlambatan ini dibiarkan terus-menerus, tidak hanya efisiensi internal yang akan terganggu, tetapi juga kepercayaan pelanggan akan menurun, yang berpotensi menyebabkan penurunan pendapatan serta peningkatan biaya operasional.

PT. Aroma Mega Sari melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mendukung upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi. Penilaian kinerja dilakukan oleh supervisor atau mandor yang bertanggung jawab terhadap masing-masing divisi kerja. Penilaian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan menjadi acuan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Penilaian kinerja di perusahaan ini mencakup berbagai aspek, salah satu aspek utama yang dinilai adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan proses produksi dan operasional. Selain itu, kinerja juga diukur berdasarkan kualitas hasil pekerjaan, di mana mutu produk yang dihasilkan, seperti tepung beras dan ketan, harus sesuai dengan standar perusahaan. Kuantitas pekerjaan juga tidak luput dari perhatian, dengan mengukur output yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. Aroma Mega Sari selama periode Juni hingga November 2024 :

Tabel 1. Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa Periode Juni - November 2024

Bulan	Rata-rata nilai	Keterangan
Juni	63 %	Kurang baik
Juli	65 %	Kurang baik
Agustus	68 %	Kurang Baik
September	75 %	Baik
Oktober	62 %	Kurang baik
November	76 %	Baik

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Keterangan Rentang Nilai:

- 0-50% : Tidak Baik
- 51-74% : Kurang Baik
- 75-89% : Baik
- 90-100% : Sangat Baik

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT. Aroma Mega Sari periode Juni hingga November 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam rata-rata nilai kinerja karyawan. Nilai kinerja pada bulan Juni hingga Agustus berada dalam kategori "kurang baik" dengan persentase berturut-turut sebesar 63%, 65%, dan 68%. Meski terdapat peningkatan di bulan September dan November dengan nilai kinerja mencapai kategori "baik" sebesar 75% dan 76%, namun performa kembali menurun di bulan Oktober menjadi 62%, yang masuk dalam kategori "kurang baik". Fluktuasi ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam kinerja karyawan, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan. Data ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk segera meningkatkan sistem manajemen kinerja karyawan.

Menyikapi permasalahan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mengkaji jurnal-jurnal relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang dianggap berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, keterikatan kerja, kompensasi, peluang promosi, kepemimpinan, dan *self efficacy*. *Self Efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai (Wicaksono & Ratnawati, 2022), di mana individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan percaya diri mampu menyelesaikan tugas serta

berusaha mengatasi setiap hambatan, sehingga hal ini berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Priska et al., 2020).

Sejak Juni 2024, PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Situasi ini mendorong perusahaan untuk mencari strategi yang lebih efektif serta meningkatkan dukungan terhadap sumber daya manusia yang ada, agar kinerja perusahaan dapat terus ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan tetap memainkan peran penting dalam operasional perusahaan, di mana tingkat keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efektif dapat memengaruhi hasil kinerja mereka. Tingkat kepercayaan diri ini tercermin dalam fluktuasi jumlah produksi, baik itu berupa peningkatan, penurunan, maupun kegagalan dalam pencapaian target produksi. Berikut ini adalah data terkait penurunan dan kegagalan produksi yang terjadi di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa selama periode Juni hingga November 2024 :

Tabel 2. Data Penurunan Produksi dan Kegagalan Produksi pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa Periode Juni-November 2024

Bulan	Target Produksi (Ton)	Total Produksi (Ton)	Kegagalan Produksi (Ton)
Juni	2600	1600	400
Juli	2700	1800	100
Agustus	2700	2160	40
September	2600	2400	-
Oktober	2700	1300	700
November	2600	2500	-

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa adalah penurunan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan. Kegagalan dalam mencapai target produksi dan tingginya angka kegagalan produksi yang tercatat dalam data, seperti pada bulan Juni dan Oktober, menyebabkan karyawan semakin kurang yakin terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Ketidakmampuan untuk memenuhi target, yang tercermin dalam angka produksi yang jauh dari harapan, memicu keraguan diri di kalangan karyawan. Kondisi ini mendorong mereka untuk lebih bergantung pada rekan kerja yang dianggap lebih ahli, meskipun kenyataannya, kegagalan yang dialami rekan tersebut juga semakin mengurangi rasa percaya diri mereka. Ketergantungan yang

berlebihan ini menciptakan siklus negatif yang berpotensi menghambat perbaikan kinerja individu dan tim, serta berdampak buruk bagi perusahaan.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hur et al., 2021) menunjukkan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh (Syifa & Maharani, 2022) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy*, penting juga bagi karyawan untuk memiliki tingkat *work engagement* yang baik. (Dewantara & Wulanyani, 2019) mendefinisikan *work engagement* atau keterikatan kerja sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai oleh energi tinggi, pengabdian, dan dedikasi selama mereka bekerja. Keterikatan kerja karyawan merupakan elemen krusial untuk kesuksesan suatu perusahaan (Fairnandha, 2021). (Widanti et al., 2019) menambahkan bahwa Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Ketika rasa tanggung jawab ini ada, karyawan akan lebih maksimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, ditemukan bahwa tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan masih perlu ditingkatkan. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya semangat kerja dan rendahnya tingkat antusiasme karyawan. Hal ini tercermin dalam kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, mengabaikan standar yang ditetapkan, serta kelelahan yang mengurangi konsentrasi saat bekerja. Permasalahan-permasalahan ini berpotensi menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam perusahaan, sehingga sehingga mereka kurang terikat dengan pekerjaan yang mereka dilakukan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai masalah ini, berikut disajikan data rekap absensi dan turnover karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa selama periode Juni hingga November 2024 :

Tabel 3. Rekap Absensi dan Turnover Karyawan PT Aroma Mega Sari Tanjung Morawa
Periode Juni-November 2024

Kriteria	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
CT (Cuti)	7	2	1	2	5	8
S1 (Sakit tanpa surat dokter)	6	4	7	5	6	3
P1 (Izin pribadi)	2	1	1	2	-	4
DS (Dispensasi / keluar kantor saat jam kerja)	10	15	8	11	4	13
DL (Dinas luar kota)	4	1	2	3	1	1
Terlambat	24	28	19	32	12	23
Turnover (Keluar)	2	-	1	2	-	-
Turnover (Masuk)	1	2	-	-	1	-

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Melalui data pada Tabel 3, terlihat adanya peningkatan kasus absensi karyawan yang mencerminkan rendahnya keterikatan kerja. Karyawan yang tidak terikat emosional dengan pekerjaannya cenderung kurang berkomitmen, seperti yang tercermin dari tingginya angka keterlambatan dan dispensasi. Misalnya, pada bulan Juni tercatat 24 keterlambatan dan 10 dispensasi, sementara pada bulan September terdapat 32 keterlambatan dan 11 dispensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang terikat dengan pekerjaan mereka. Sehingga menyebabkan perilaku seperti mangkir, terlambat, mengobrol dan kurang serius dalam menjalankan tugas di jam kerja.

Dalam meneliti pengaruh *work engagement* terhadap kinerja, terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian sebelumnya, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam temuan-temuan tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yudha, 2024) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Kasmari, 2024) dan (Irwandi & Sanjaya, 2022) membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah *self-efficacy* dan *work engagement*, sementara variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kausal karena bertujuan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sesuai dengan pendapat (Creswell, 2014) dimana menjelaskan bahwa penelitian kausal digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel.

Penelitian kuantitatif dipilih karena menggunakan data numerik yang diperoleh dari instrumen seperti kuesioner atau survei, yang akan digunakan untuk mengukur tingkat *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan. (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data yang kemudian dianalisis secara statistik. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh antara *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sekaran dan Bougie, 2016) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif sering menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel dan menentukan pengaruhnya.

Untuk keperluan penelitian, sekelompok karakteristik dari populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti tidak dapat melakukan penelitian pada populasi yang besar. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi, di mana jika populasi terdiri dari kurang dari 100 individu, jumlah sampel yang digunakan akan sama dengan jumlah populasi, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono dalam (Yanuarso, 2022). Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Sampel yang akan di ambil berjumlah 68 karyawan PT.Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi. Menurut (Dewi, 2021), teknik ini adalah pendekatan yang diterapkan peneliti dalam studi ini untuk mengeksplorasi atau mengumpulkan informasi dari responden sesuai dengan lingkup penelitian yang ditetapkan. Dalam memperoleh data yang dibutuhkan

maka penulis menguraikan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, penelitian kepustakaan dan kuesioner/angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, ditemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.021 dengan tingkat signifikansi 0.038 (<0.05), yang secara statistik membuktikan kontribusi *self-efficacy* terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0.003 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.3%. Hasil ini menegaskan pentingnya *self-efficacy* dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan mengalami keraguan, terutama setelah mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan dan terus mengadakan atau bergantung kepada rekan kerja. Pengalaman negatif akan kegagalan ini sering kali menimbulkan rasa ketidakpastian yang mendalam, yang selanjutnya memperburuk semangat kerja dan kemampuan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian target-target perusahaan. Oleh karena itu, ketidakpercayaan diri dan kurangnya motivasi di kalangan karyawan ini, jika tidak ditangani dengan tepat, dapat berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian hasil yang diharapkan oleh perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil survei menunjukkan bahwa banyak karyawan di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa merasa belum siap menghadapi tugas menantang, seperti meningkatkan kualitas produk atau mencapai kuantitas produksi dalam waktu tertentu. Mereka kurang percaya diri karena kegagalan di masa lalu, seperti tidak berhasil memenuhi target kerja sebelumnya. Kondisi ini menghambat motivasi individu dan menurunkan semangat tim. Dari hasil kuesioner, tampak jelas bahwa peningkatan *self-efficacy* pada karyawan adalah kunci untuk memperbaiki kinerja mereka.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Self-efficacy*, yaitu keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan

tugas dan mencapai tujuan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan M Adrikni Syifa & Vivin Maharani dalam penelitian berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan", yang menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi PT. Aroma Mega Sari, hasil ini menunjukkan pentingnya pengembangan dan peningkatan *self-efficacy* karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Pelatihan, pemberian tanggung jawab yang sesuai, serta dukungan dalam pencapaian tujuan dapat membantu meningkatkan *self-efficacy* dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, *work engagement* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis data yang menunjukkan nilai t sebesar 3.195 dengan tingkat signifikansi 0.046, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, secara statistik, *work engagement* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien sebesar 0.030 atau 3% menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan performa karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menegaskan bahwa penerapan *work engagement* di tempat kerja memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 3%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, ditemukan bahwa tingkat keterlibatan karyawan (*work engagement*) masih belum optimal. Sejumlah karyawan menunjukkan kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, yang tercermin dari perilaku seperti sering menunda pekerjaan, tidak mematuhi aturan jam kerja, dan mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang telah ditentukan. Perilaku semacam ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak negatif pada pencapaian target kolektif perusahaan. Jika tidak segera ditangani, rendahnya *work engagement* dapat mengurangi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan risiko ketidakpuasan kerja, dan menghambat efisiensi operasional.

Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dikumpulkan melalui kuesioner di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, yang mengungkap beberapa temuan penting terkait

penerapan *work engagement* dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Banyak responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang bangga dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Rendahnya tingkat keterlibatan ini tercermin dari kurangnya energi dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada ketidakefektifan kinerja. Selain itu, aspek semangat, dedikasi, dan fokus karyawan juga sangat kurang pada karyawan. Beberapa karyawan tampak tidak bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, sering kehilangan konsentrasi, merasa kelelahan yang berlebihan, dan tidak merasakan ikatan atau tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa *work engagement* yang rendah menjadi salah satu faktor penghambat bagi perusahaan dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan menjadi hal yang krusial untuk mendukung keberhasilan perusahaan

Work engagement, yang mencakup semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Pratama Yudha dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work Engagement*, *Quality of Work Life*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya", yang juga menemukan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan *Work Engagement* tidak hanya menciptakan budaya kerja yang lebih positif, tetapi juga mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dan penuh semangat dalam memenuhi tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasionalnya. Bagi PT. Aroma Mega Sari, hasil ini menekankan pentingnya penerapan *Work Engagement* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Langkah-langkah seperti peningkatan komunikasi internal yang efektif, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dapat memperkuat keterlibatan mereka dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 4.239 (lebih besar dari F-tabel sebesar 3.14), dengan nilai signifikansi $0.041 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa hipotesis bahwa *Self Efficacy* dan *Work Engagement* secara

bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan diterima. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2.021 dan tingkat signifikansi 0.038, lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. *Work Engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3.195 dan tingkat signifikansi 0.046, menunjukkan bahwa *Work Engagement* memainkan peran penting dalam menjaga konsistensi dan ketelibatn karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti di PT. Ditemukan bahwa sejumlah karyawan di Aroma Mega Sari Tanjung Morawa menghadapi masalah kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari di lingkungan perusahaan. Ketidakpercayaan diri dapat memengaruhi kinerja individu dan tim di PT karena dipicu oleh kegagalan sebelumnya dan emosional yang tidak stabil. Ketidakstabilan ini, meskipun tidak selalu terlihat secara langsung, dapat mempengaruhi kinerja mereka. *Work Engagement* merujuk pada sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dan penuh semangat dalam pekerjaan mereka. Meskipun perusahaan telah menetapkan aturan yang jelas terkait jam kerja, banyak karyawan yang belum menunjukkan tingkat keterlibatan yang optimal. Beberapa di antaranya menunjukkan kurangnya antusiasme, seperti datang terlambat, mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang diizinkan, atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Perilaku ini mencerminkan rendahnya tingkat *work engagement*, yang dapat memengaruhi konsistensi dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif.

Dari hasil survei yang dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, dapat diketahui bahwa baik *self-efficacy* maupun *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak responden yang mengungkapkan bahwa kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan menghambat efektivitas kerja mereka. Hasil ini membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* berperan penting bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perlu perbaikan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi Yuniarti, 2022), yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (Alfandi & Harmen, 2024) menunjukkan bahwa *Work Engagement*

memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari beberapa penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, *Self Efficacy* dan *Work Engagement* secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa. Peningkatan *Self Efficacy* dan penerapan *Work Engagement* yang efektif akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan operasionalnya. Pelatihan untuk meningkatkan Self-Efficacy serta program yang mendorong Work Engagement, seperti pemberian apresiasi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, dan penguatan hubungan antar karyawan, menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aroma Mega Sari, dapat ditarik beberapa kesimpulan. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas menunjukkan kinerja yang lebih baik. Nilai signifikansi 0.038 menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan kontribusi sebesar 0,3% terhadap kinerja. Hipotesis pertama, yaitu bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima (H1 diterima). *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus yang baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Nilai signifikansi 0.046 menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan kontribusi sebesar 3% terhadap kinerja. Hipotesis kedua, yaitu bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima (H2 diterima). *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0.041 menunjukkan kontribusi simultan sebesar 14.6% terhadap kinerja. Hipotesis ketiga, yaitu bahwa *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima (H3 diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan indikator)*. Pemikiran Islam di Malaysia: Sejarah dan Aliran (Vol. 20, Issue 5).
- Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Alfandi, R., & Harmen, H. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Job Satisfaction, Dan Work engagement Terhadap Kinerja Pegawai PT Palmanco Inti Sawit Medan*. 9(204), 2965–2977.
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang*. 11(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36456>
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)*. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2022). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak*. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 151–159. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). *Work engagement: Further reflections on the state of play*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74–88.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Budiansa, I. K. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM*. 2015 (Vol. 5, Issue 3). CV. Pena Persada Redaksi.

- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali*. Jurnal Psikologi Udayana, 6(02), 312.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Djaya, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi*. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.
<https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber Daya Manusia*. In Bandung: CV Mandar Maju (Edwin Zusr). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fairnandha, M. M. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement*. Publius, 9(3).
<https://doi.org/10.1093/publius/pjac017>
- Ghufron, M. N. dan R. R. (2016). *Teori-teori Psikologi* (Vol. 20, Issue 5). Ar-Ruzz Media.
- Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, & Iriani Ismail. (2024). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi, 2(1), 135–145.
<https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, E. F. U. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. In Revista Brasileira de Linguística Aplicada (Vol. 5, Issue 1). IKAPI.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). *The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts*. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(4), 53–62.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 2507). Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mohd. Iqbal Fazliawinata, & Heriyani. (2021). *Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara*

- Indonesia.Tbk KC Jambi. Journal of Applied Accounting And Business*, 3(1), 9–16.
<https://doi.org/10.37338/jaab.v3i1.67>
- Najeemdeen, I. S., Taofik Abidemi, B., Rahmat, F. D., & Bulus, D. (2018). *Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement*. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.
- Nauvalia, C. (2021). *Faktor eksternal yang mempengaruhi academic self-efficacy: Sebuah tinjauan literatur*. *Cognicia*, 9(1), 36–39.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14138>
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagemnet Pada Karyawan*. 10, 357–369.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). *Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work engagement sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.488>
- Robert, B., & Brown, E. B. (2024). *Teori Dan Praktik Pendekatan* (Pertama, Issue 1). Saba Jaya Publisher.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Silas, B., Lumintang, G. (2019). *The Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At PT Marga Dwitaguna Manado*. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Siregar, I. K., & Putri, S. R. (2020). *Hubungan Self-efficacy dan Stres Akademik Mahasiswa*. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 6(2), 91. <https://doi.org/10.37064/consilium.v6i2.6386>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). *Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan*. *Fenomena*, 28(1), 54–61.
<https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sukriadi, E. H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2), 139.
<https://doi.org/10.17509/thej.v8i2.13747>
- Suwarto, S. (2020). *Factors Affecting Employee Performance*. *Jurnal*

- Prajaiswara, 1(1), 68–90. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka berfikir penelitian kuantitatif*. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syarifah, I. (2021). *Effect Transglobal Leadership and Work engagement Toward Employee Performance*. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran, Dan Kesekretariatan*, 18(2), 18–24.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal*. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4283>
- Wibisono, S. G. (2022). *Pengaruh Ketidakpuasan Karir Terhadap Job Crafting Dengan Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderator*. 33(1), 1–12.
- Widanti, N. S., Mustami'ah, D., & Akhmad, G. N. (2019). *Work engagement pda karyawan perusahaan pelayaran "X" cabang Surabaya*. *Seminar Nasional Kelautan XIV*, 34–41. <http://prosidingseminakel.hangtuah.ac.id/index.php/ps/article/view/230>
- Yudha, I. P. (2024). *Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya*. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>