

## PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SELF-EFFICACY TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN INSTITUTIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT.ANDALAN BERJAYA NUSANTARA CABANG MAKASSAR

Putri Wahda Djafar<sup>1</sup>, Akhmad Jafar<sup>2</sup>, Wahidah Abdullah<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar

E-mail: \*[Putriwahda20@gmail.com](mailto:Putriwahda20@gmail.com)<sup>1</sup>, [akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id](mailto:akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>, [wahidahabd1971@gmail.com](mailto:wahidahabd1971@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Job satisfaction* merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi *job satisfaction*, termasuk *employee engagement* dan *self-efficacy*. *Employee engagement* dan *self-efficacy* yang baik diyakini dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Selain itu, *institutional support* juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction*. Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang menguji secara menyeluruh pengaruh *employee engagement*, *self-efficacy*, dan *institutional support* terhadap *job satisfaction*, terutama dalam konteks perusahaan *outsourcing*. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 19. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang terdiri dari pegawai PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar, dengan teknik pengambilan sampel yakni acak berstrata (*stratified random sampling*). Data dikumpulkan melalui kuisioner yang mengukur *employee engagement*, *self-efficacy*, *institutional support*, dan *job satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Selain itu, *institutional support* sebagai variabel moderating pada hubungan antara *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh positif. Namun, *self-efficacy* melalui *institutional support* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Temuan ini memberikan wawasan bahwa meskipun *employee engagement* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *institutional support* tidak selalu mempengaruhi hubungan antara *self-efficacy* dalam konteks perusahaan *outsourcing*.

### Kata Kunci

**Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dukungan Institusional**

### Abstract

*Job satisfaction* is one of the important factors in achieving organizational goals. Various factors can affect *job satisfaction*, including *employee engagement* and *self-efficacy*. Good *employee engagement* and *self-efficacy* are believed to increase *employee job satisfaction*. In addition, *institutional support* is also considered an important factor that can moderate the influence of *employee engagement* on *job satisfaction*. However, there have not been many studies that have comprehensively tested the influence of *employee engagement*, *self-efficacy*, and *institutional support* on *job satisfaction*, especially in the context of *outsourcing* companies. The research method used is a quantitative research type with an associative approach with data analysis techniques using SPSS version 19. The sample in this study amounted to 75 people consisting of employees of PT. Andalan Berjaya Nusantara Makassar Branch, with a stratified random sampling technique. Data were collected through a questionnaire that measured *employee engagement*, *self-efficacy*, *institutional support*, and *job satisfaction*. The results showed that *employee engagement* and *self-efficacy* had a positive effect on *job satisfaction*. In addition, *institutional support* as a moderating variable in the relationship between *employee engagement* and *job satisfaction* had a positive effect. However, *self-efficacy* through *institutional support* was

*not proven to have a significant effect. This finding provides insight that although employee engagement and self-efficacy have an effect on job satisfaction, institutional support does not always affect the relationship between self-efficacy in the context of outsourcing companies.*

**Keywords**

***Employee Engagement, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Institutional Support***

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan karena memegang peran kunci dalam operasionalnya. Oleh karena itu, perhatian yang optimal terhadap sumber daya manusia menjadi sangat krusial guna memastikan seluruh komponen dalam perusahaan berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Anggraiti 2016), karena sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam operasional perusahaan, maka memastikan kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya (Yakub, 2017). Berdasarkan data dari *gitnux market data report* (2024), menunjukkan bahwa 60% orang tidak terikat secara emosional ditempat kerja, 19% merasa sengsara, dan 72% pekerja merasa tempat kerja yang terhormat diperlukan untuk kepuasan kerja. Hasil survei ini menggambarkan betapa signifikan dan meluasnya masalah kepuasan kerja dalam dunia kerja saat ini. Selain faktor *employee engagement, self-efficacy* (efikasi diri) yang merupakan keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan yang yakin pada kemampuannya akan lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Andrean, 2018). Sebelum seorang karyawan dapat berkontribusi secara optimal bagi kemajuan perusahaan, perusahaan perlu memprioritaskan pemenuhan kepuasan kerja karyawan tersebut (Suhery, 2020).

Kepuasan kerja karyawan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi berbagai aspek kinerja perusahaan, termasuk tingkat ketidakhadiran, produktivitas, dan kualitas kerja. Penurunan kepuasan kerja seringkali berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan, yang dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan atau *institutional support* dapat memperkuat hubungan antara faktor psikologis seperti *employee engagement* dan *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Saks (2006) menemukan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, dan bahwa dukungan kelembagaan berfungsi sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Temuan serupa juga ditemukan oleh Bakri *et. al* (2024) yang mengungkapkan bahwa *institutional support* memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan *job satisfaction* karyawan. Dukungan kelembagaan ini mencakup berbagai bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan, seperti pengakuan atas prestasi karyawan, pemberian fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Oleh karena itu, apabila *institutional support* rendah, maka hal ini dapat menyebabkan penurunan *employee engagement* dan *self-efficacy*, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sebagai contoh penurunan kualitas pekerjaan yang terus terjadi di PT. Andalan Berjaya Nusantara cabang Makassar menunjukkan adanya kemungkinan masalah psikologis yang mempengaruhi karyawan, seperti rendahnya *employee engagement* dan *self-efficacy*. Fenomena ini terlihat dengan jelas pada perusahaan tersebut, yang dalam

beberapa bulan terakhir mengalami penurunan kualitas pekerjaan yang signifikan. Berdasarkan data penurunan kualitas pekerjaan yang tercatat dari Februari hingga Agustus 2024 yang terus menurun menunjukkan adanya kemungkinan ketidakpuasan yang tinggi di kalangan karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Data penurunan kualitas pekerjaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Tingkat Penurunan Kualitas Pekerjaan Karyawan**

Bulan	Total Karyawan	Total Sales	Total SPV	Kinerja Mencari Nasabah (%)
Februari	300	283	10	85%
Maret	300	283	10	90%
April	300	283	10	78%
Mei	300	283	10	75%
Juni	300	283	10	70%
Juli	300	283	10	68%
Agustus	300	283	10	65%

Sumber: Bagian SDM PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar

Berdasarkan data penurunan kualitas pekerjaan yang tercatat dari Februari hingga Agustus 2024, persentase penurunan kualitas pekerjaan terus mengalami penurunan yang cukup signifikan, yang dapat menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk peran *employee engagement*, *self-efficacy*, dan *institutional support*, yang dapat memoderasi hubungan antara faktor-faktor psikologis tersebut dengan kepuasan kerja karyawan.

Melihat fenomena ini, secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor psikologis seperti *employee engagement* dan *self-efficacy*, yang diperkuat dengan dukungan kelembagaan, dapat memperbaiki kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*, dengan *Institutional Support* sebagai variabel moderating pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar". Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran dukungan kelembagaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini mencakup empat pertanyaan utama: (1) Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar; (2) Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar; (3) Apakah *Institutional Support* memoderasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar; dan (4) Apakah *Institutional Support* memoderasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan sebab akibat

pengaruh variabel x terhadap y. Populasi penelitian mencakup karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara, ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada cabang tersebut yang berjumlah 300 orang. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni pengambilan sampel acak berstrata (*stratified random sampling*), berdasarkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, maka banyaknya sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

Pengujian validitas, menurut Sugiyono (2015), dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil pengukuran R-hitung dengan R-tabel, apabila item pernyataan mempunyai r hitung > dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel(n) = 75 responden dan besarnya df dapat dihitung  $75 - 2 = 73$  dengan df = 73 dan tingkat signifikansi dua arah = 0,05, maka didapat r tabel = 0,227.

**Tabel 1.2 Hasil Uji Validasi**

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Employee Engagement (X1)	EM1	0,789	0,227	Valid
		EM2	0,729	0,227	Valid
		EM3	0,666	0,227	Valid
		EM4	0,770	0,227	Valid
		EM5	0,792	0,227	Valid
		EM6	0,711	0,227	Valid
		EM7	0,782	0,227	Valid
2.	Self Efficacy (X2)	SE1	0,504	0,227	Valid
		SE2	0,347	0,227	Valid
		SE3	0,312	0,227	Valid
		SE4	0,511	0,227	Valid
		SE5	0,307	0,227	Valid
3.	Job Satisfaction (Y)	JS1	0,695	0,227	Valid
		JS2	0,697	0,227	Valid
		JS3	0,484	0,227	Valid
		JS4	0,734	0,227	Valid
		JS5	0,732	0,227	Valid
4.	Institutional Support (Z)	IS1	0,684	0,227	Valid
		IS2	0,729	0,227	Valid
		IS3	0,774	0,227	Valid
		IS4	0,769	0,227	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Menurut Tavakol & Dennick (2021), variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i>	0,799	Reliabel
2.	<i>Self-Efficacy</i>	0,861	Reliabel
3.	<i>Job Satisfaction</i>	0,662	Reliabel
4.	<i>Institutional Support</i>	0,829	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu nilai *Cronbach alpha* semua variabel > 0,60, sehingga setiap item pada masing masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. deviation	1.44110708
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.409

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini adalah 0,88 dan signifikan pada 0,40 adalah nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Secara umum, jika nilai VIF lebih dari 10 atau jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, maka multikolinieritas dapat dianggap ada, berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.428	2.334
	X2	.780	1.281
	Z	.480	2.081

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk kedua variabel independen (X1 dan X2), serta variabel moderasi (Z) semuanya berada di bawah angka 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas yang serius. Nilai Tolerance juga lebih besar dari 0,1, yang mendukung kesimpulan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen dan moderasi tidak terlalu kuat.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memenuhi syarat berikut: a) Jika memiliki variabel yang signifikan maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas; b) Jika tidak memiliki variabel yang signifikan maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Park Test*)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.696	2.197		1.227	.224
X1	-.046	.101	-.080	-.454	.652
X2	.031	.065	.062	.469	.640
Z	-.161	.169	-.160	-.953	.344

a. Dependent Variable: LN\_RES

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui nilai signifikansi *Employee Engagement* sebesar 0,652 dan *Self-Efficacy* 0,640 karena nilai signifikan >0,05 maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Runs dilakukan untuk menguji adanya autokorelasi pada residual model regresi. Autokorelasi sendiri merupakan kondisi di mana terdapat korelasi antara pengamatan pada satu titik waktu dengan pengamatan pada titik waktu sebelumnya, berikut tabel hasil uji autokorelasi:

**Tabel 4.15. Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.03874
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	41
Z	.583
Asymp. Sig. (2-tailed)	.560
a. Median	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,560 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan tidak adanya autokorelasi dalam model.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji H1 dan H2, menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (*Employee Engagement* dan *Self-Efficacy*) terhadap variabel dependen (*Job Satisfaction*), sedangkan untuk menguji H3 dan H4 menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan uji MRA. Uji Hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 19.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh bebas baik parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.880	1.443		4.767	.000
X1	.410	.053	.663	7.794	.000
X2	.101	.046	.188	2.210	.030

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Job Satisfaction: 6,880 + 0,410X1 + 0,101X2**

- 1) Nilai konstanta (a) di atas sebesar 6,880 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y-nya adalah 6,880; 2) Koefisien regresi (b1) = 0.410 artinya apabila variabel *Employee Engagement* mengalami kenaikan 1% maka *Job Satisfaction* meningkat sebesar 0,410, dan signifikan secara statistik  $0,00 < 0,05$ ; 3) Koefisien regresi (b2) = 0,101 artinya apabila variabel *Self-Efficacy* mengalami kenaikan 1% maka *Job Satisfaction* meningkat sebesar 0,101, dan signifikan secara statistik  $0,03 < 0,05$ .

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi I Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.581	1.521

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,770 yang berarti tergolong sangat tinggi karena berada pada interval korelasi 0,71 – 0,90. Selanjutnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *Employee Engagement*, *Self-Efficacy*, *Job Satisfaction*, dan *Institutional Support*.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dimana menghasilkan nilai sebesar 0,593 Sehingga pengaruhnya tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa 59,3% variabel *self efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, sedangkan sisanya yaitu 40,7% nya di jelaskan oleh variabel lain yang terdapat dalam penelitian ini. Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti sebagai berikut:

**Tabel 4.18. Hasil Uji T (Uji Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.880	1.443		4.767	.000
X1	.410	.053	.663	7.794	.000
X2	.101	.046	.188	2.210	.030

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan kriteria berdasarkan nilai signifikan terhadap variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig untuk variable *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,794 > t$  tabel  $1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, untuk variabel *Self-Efficacy* diketahui memiliki nilai sig.  $0,03 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,210 > 1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction*.

*Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ( $H_1$ )

Berdasarkan tabel dapat dilihat variabel *Employee Engagement* memiliki t hitung sebesar  $7,794 > t$  tabel  $1,993$   $df = n - k$ , yaitu  $75 - 4 = 71$  t tabel  $1,993$ . Variabel *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar  $7,794$  berarti *Employee Engagement* memiliki hubungan positif dengan *Job Satisfaction*. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar satu satuan akan menaikkan variabel *Job Satisfaction* sebesar  $0,410$  satuan, artinya semakin tinggi *Employee Engagement* pada karyawan maka semakin *Job Satisfaction* juga pada karyawan. Dengan demikian *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* diterima.

*Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ( $H_2$ )

Berdasarkan hasil dapat dilihat pada variabel *Self-Efficacy* memiliki t hitung sebesar  $2,210 > t$  tabel  $1,993$   $df = n - k$ , yaitu  $75 - 4 = 71$  t tabel  $1,993$ . Variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar  $2,210$  berarti *Self-Efficacy* memiliki hubungan positif dengan *Job Satisfaction*. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar satu satuan akan menaikkan variabel *Job Satisfaction* sebesar  $0,101$  satuan, artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* pada karyawan maka semakin

*Job Satisfaction* juga pada karyawan. Dengan demikian *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Maka hipotesis kedua penelitian ini yaitu *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* diterima.

Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan MRA Terhadap Hipotesis Penelitian H<sub>3</sub> dan H<sub>4</sub>

Pembahasan terkait pengujian hipotesis yang melibatkan variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya regresi linear. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.19. Hasil Uji Determinasi II**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.677	1.335

a. Predictors: (Constant), SE\*IS, EM, Z, EM\*IS, SE

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.19, hasil uji koefisien determinasi, nilai (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) menerangkan variabel terikat (dependen). Menunjukkan bahwa nilai (R Square) sebesar 0,699 hal ini berarti bahwa 69,9% yang berarti keputusan yang dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* dan *SelfEfficacy*, moderasi 1 dan moderasi 2, sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

**Tabel 4.20. Hasil Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.342	10.504		3.174	.002
	EM	-.579	.442	-.936	-1.308	.195
	SE	-.007	.834	-.014	-.009	.993
	Z	-1.472	.634	-1.351	-2.320	.023
	EM*IS	.056	.026	2.747	2.120	.038
	SE*IS	.005	.047	.232	.113	.910
a. Dependent Variable: JS						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil interpretasi dan pembahasan atas hipotesis penelitian (H<sub>3</sub> dan H<sub>4</sub>) dapat dilihat sebagai berikut: a) *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* yang dimoderasi oleh *Institutional Support* (H<sub>3</sub>), hasil uji MRA yang tersajikan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa variabel moderasi1 memiliki t hitung > t tabel, yaitu t hitung sebesar 2,120 sementara pada t tabel yakni 1,993 menunjukkan bahwa *Institutional Support* memoderasi (memperkuat) hubungan antara *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Nilai p = 0,038 < 0,05

menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Artinya, tingkat dukungan *Institutional Support* yang lebih tinggi dapat meningkatkan hubungan positif antara *Employee Engagement* dan *Job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memperkuat pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*, dan signifikannya mempunyai pengaruh secara langsung, sehingga  $H_3$  dalam penelitian ini diterima; b) *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* yang dimoderasi oleh *Institutional Support* ( $H_4$ ), hasil uji MRA menunjukkan bahwa variabel moderasi 2 memiliki  $t$  hitung  $< t$  tabel, yaitu  $t$  hitung yang berarti *Institutional Support* tidak memoderasi hubungan antara *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction*. Nilai  $p = 0,910 > 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa *Institutional Support* tidak memoderasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Job Satisfaction* secara positif dan tidak signifikan, sehingga  $H_4$  dalam penelitian ini ditolak.

### 3.1 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan mengenai hasil analisis tersebut sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana pengaruh yang terjadi antar variabel dalam penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* sebagai variabel independen, *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen, dan *Institutional Support* sebagai variabel moderating:

#### 1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Merujuk pada hasil data responden, variabel *employee engagement* ternyata berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *employee engagement* mempengaruhi *job satisfaction* karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiah Maulidi dan Novi Fitria (2023) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh *Work-Life Balance* Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka dimana hasil pengujian mereka ditemukan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Optikal Putra Sawargi di Majalengka. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin kecil tingkat keterlibatan karyawan akan meningkatkan rasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Albert Bandura yaitu teori sosial kognitif sejalan dalam menjelaskan hubungan antara *employee engagement* dan *job satisfaction*. Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan dalam mengatasi tantangan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat memperkuat rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, faktor-faktor sosial dan kognitif juga berperan dalam menciptakan umpan balik positif yang meningkatkan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin besar pula kemungkinan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### 2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Merujuk pada hasil data responden, variabel *self-efficacy* ternyata berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *self-efficacy* mempengaruhi *job satisfaction* karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar.

Temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar. Karyawan yang memiliki kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja merasa lebih kompeten, lebih mampu mengelola stress dan tantangan, serta merasakan pencapaian yang lebih besar dalam pekerjaan. Keyakinan terhadap kemampuan diri meningkatkan motivasi untuk berprestasi, yang pada gilirannya dapat memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin besar rasa kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dijalani, karena setiap tantangan dapat dilihat sebagai peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan dan tantangan yang dihadapi dalam situasi tertentu mempengaruhi perilaku dan pencapaian seseorang. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan dan tantangan yang muncul. Kepercayaan diri ini meningkatkan rasa pencapaian dan control terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini juga didukung dengan temuan (Mutiarini et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Samuel (2013), *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Judge dan Bono (2001) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan terhadap seseorang menjalankan tugas. Orang yang percaya dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya (Suhery et al, 2020).

### **3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction* di moderasi oleh *Institutional Support***

Dari perhitungan analisis MRA yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari *Employee Engagement* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y) melalui *Institutional Support* adalah sebesar 2,120. Hasil uji statistik t diperoleh nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan yang telah ditetapkan ( $0,038 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *institutional support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan dari perusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *employee engagement* yang dikemukakan oleh Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor psikologis utama: keterhubungan (*meaningfulness*), keterkaitan (*safety*), dan ketersediaan (*availability*), yang semuanya berkontribusi pada sejauh mana karyawan dapat terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan.

Salah satu cara bagi individu untuk membalas organisasi mereka adalah melalui tingkat keterlibatan mereka. Artinya, karyawan akan memilih untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam berbagai tingkatan dan sebagai respons terhadap sumber daya yang

mereka terima dari organisasi mereka. Membawa diri lebih sepenuhnya ke dalam peran kerja seseorang dan mencurahkan lebih banyak sumber daya kognitif, emosional, dan fisik adalah cara yang sangat mendalam bagi individu untuk menangani tindakan organisasi. Lebih sulit bagi karyawan untuk memvariasikan tingkat kinerja pekerjaan mereka mengingat kinerja sering dievaluasi dan digunakan sebagai dasar untuk kompensasi dan keputusan administratif lainnya. Dengan demikian, karyawan lebih cenderung menukar keterlibatan mereka dengan sumber daya dan manfaat yang disediakan oleh organisasi mereka.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Saks (2006) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapat dukungan cenderung lebih terlibat, lebih loyal, dan lebih puas, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction* di moderasi oleh *Institutional Support***

Dari perhitungan analisis MRA yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari *Self-Efficacy* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) melalui *Institutional Support* adalah sebesar 0,113. Artinya pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* lebih tinggi daripada pengaruh melalui moderasi variabel *Institutional Support*. Nilai  $p = 0,910 > 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Adams (1965), konsep keadilan distributif, prosedural, dan interaksi sosial yang diusungnya menjelaskan mengapa dukungan institusi tidak sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Persepsi ketidakadilan dalam hal distribusi imbalan, proses, atau perlakuan interpersonal dapat meniadakan dampak positif dari dukungan institusi. Oleh karena itu, selain meningkatkan efikasi diri, organisasi perlu memprioritaskan keadilan dalam praktik-praktik organisasinya untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Individu akan merasa puas jika mereka menganggap perlakuan yang mereka terima adil. Dengan demikian, selain meningkatkan *self-efficacy* karyawan, organisasi juga perlu memperhatikan aspek keadilan dalam segala kebijakan dan praktik organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan karyawan.

Temuan ini juga didukung dengan penelitian Ali & Husnain (2022) yang menyatakan bahwa faktor yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja, dan dukungan organisasi juga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Namun, dukungan organisasi tidak terbukti memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri karyawan dapat langsung berdampak pada kepuasan kerja, meskipun dukungan organisasi tetap memiliki peran penting secara terpisah dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

- a. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap *job satisfaction* karyawan. Ini berarti semakin tinggi *employee engagement* karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar maka *job satisfaction* karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar juga akan semakin membaik.
- b. Variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap *job satisfaction*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan pada PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar maka *job satisfaction* karyawan PT. Andalan Berjaya Nusantara Cabang Makassar akan semakin membaik.
- c. Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* melalui *institutional support* adalah positif dan signifikan.
- d. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *institutional support* pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk dapat disimpulkan memiliki dampak yang kuat dalam penelitian ini.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Andrean, D. (2018). Analisis Employee engagement di Rumah Sakit Doa Bunda Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu (Nomor 2002). <https://repository.uir.ac.id/3184/>
- Anggraita, M. H. (2016). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Locus Control dan Conscientiousness Terhadap Job-Satisfaction dengan Goal- Commitment sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan BPU Rosalia Indah). *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 7, 76–110. <http://ejournal.lppm-stieatmabhakti.id/index.php/RMA/article/view/20>
- Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>
- Nun Tufa. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Suhery, Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). 772-2131-1-Pb. PENGARUH Self- Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang, 15(4), 4239–4248.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zakiah Maulidi Putri, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 602–610. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095>