

PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA *WORK SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

Ni Putu Metya Juniari¹ I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: metyajuniari3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran mediasi *psychological well-being* antara *work self-efficacy* dan *work engagement*. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 89 karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset. Pemilihan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, dan jumlah responden ditentukan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5 persen. Pengumpulan data dilakukan lewat wawancara dan kuesioner, sementara analisis data memakai *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan *work self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dan *psychological well-being*. *Psychological well-being* juga terbukti positif signifikan terhadap *work engagement*. Temuan lain mengungkapkan *psychological well-being* menjadi mediator parsial komplementer antara *work self-efficacy* dan *work engagement*. Secara teoritis, temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang didasarkan pada *Social Cognitive Theory*. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan tentang pentingnya meningkatkan *work self-efficacy* dan *psychological well-being* demi mendorong *work engagement* karyawan.

Kata kunci: *psychological well-being*; *work engagement*; *work self-efficacy*

ABSTRACT

This study examines the mediating role of psychological well-being in the relationship between work self-efficacy and work engagement. A quantitative research design was employed involving 89 employees of Malini Uluwatu Seafood & Sunset Restaurant. The sample was selected using probability sampling with the simple random sampling method, and the sample size was determined using Slovin's formula with a 5% margin of error. Data were collected through interviews and questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that work self-efficacy has a positive and significant effect on both work engagement and psychological well-being. In addition, psychological well-being has a positive and significant effect on work engagement. The results further reveal that psychological well-being serves as a complementary partial mediator in the relationship between work self-efficacy and work engagement. Theoretically, these findings support previous studies grounded in Social Cognitive Theory. Practically, this study provides recommendations for organizations regarding the importance of enhancing employees' work self-efficacy and psychological well-being to foster higher levels of work engagement.

Keywords: *psychological well-being*; *work engagement*; *work self-efficacy*

PENDAHULUAN

Bali merupakan destinasi pariwisata unggulan Indonesia yang menjadi acuan pengembangan pariwisata nasional, telah menarik banyak wisatawan domestik dan mancanegara (Ginaya *et al.*, 2019). Aktivitas pariwisata yang meningkat tidak hanya mendorong sektor perhotelan, tetapi juga memicu pesatnya perkembangan industri restoran yang menjadi salah satu penopang pengalaman

wisatawan (Ahanu & Christofani, 2025). Persaingan bisnis restoran yang tinggi, menyebabkan pemilik dan manajer restoran membutuhkan strategi untuk bertahan dalam persaingan bisnis jangka panjang (Yudawisastra *et al.*, 2022). Suryaningtyas (2017) menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi persaingan ketat tidak hanya mengandalkan kualitas produk, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul untuk mempertahankan daya saing.

Malini Uluwatu Seafood & Sunset merupakan restoran yang menyajikan hidangan lokal Bali, *seafood*, serta berbagai jenis minuman. Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Restoran memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan penuh energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas. Hasil pra-survei melalui wawancara terhadap sepuluh karyawan dari departemen *office*, *bar*, *kitchen*, dan *service* ditemukan permasalahan yang mengindikasikan bahwa *work engagement* karyawan belum optimal. Karyawan merasakan kurang bersemangat, kurang berenergi, belum sepenuhnya merasa bangga terhadap pekerjaannya, dan sering mengalami kesulitan untuk fokus akibat kelelahan, tekanan kerja, dan permasalahan pribadi.

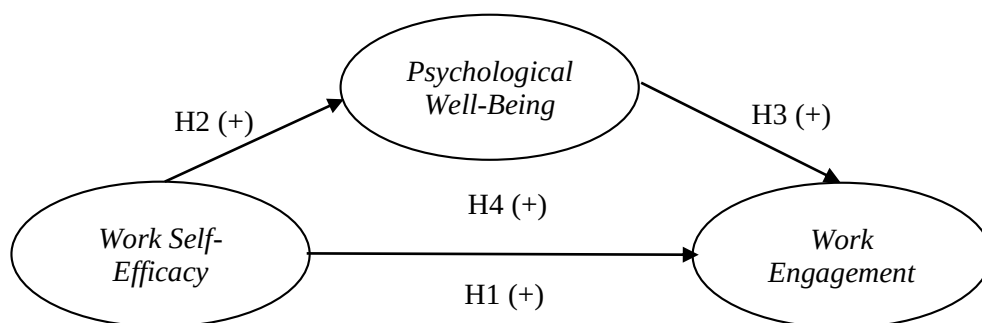
Kondisi ini menunjukkan rendahnya *work engagement* karyawan. *Work engagement* mencerminkan kondisi psikologis positif yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam pekerjaannya (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023; Putrawan & Surya, 2026). *Work engagement* menggambarkan kondisi psikologis ketika karyawan menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini tercermin dari tingginya energi dalam bekerja, dedikasi terhadap tugas, serta keterlibatan aktif dalam melaksanakan pekerjaan (Albrecht *et al.*, 2023; Fatahillah & Adnyani, 2025). *Work engagement* dapat menumbuhkan komitmen di antara karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam organisasi melalui pekerjaan yang dilakukan (Sudiyani & Rihayana, 2024).

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* (SCT) sebagai landasan teori. Teori yang dikembangkan oleh Bandura (1989) menjelaskan bahwa perilaku individu dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh hubungan yang saling memengaruhi antara faktor personal, kondisi lingkungan, dan kemampuan regulasi diri. Faktor personal berupa proses kognitif memiliki peran utama dalam mengarahkan tindakan individu, dimana *self-efficacy* dipandang sebagai salah satu mekanisme kognitif yang paling berpengaruh dalam menentukan bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak (Bandura, 1977). Lange & Kayser (2022) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dalam bekerja mendorong karyawan untuk menilai tuntutan pekerjaan sebagai sesuatu yang dapat dikelola. Temuan Sofiah & Kurniawan (2019) mengungkapkan bahwa peningkatan *self-efficacy* diikuti oleh meningkatnya tingkat *work engagement* karyawan, sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sebaliknya, Fredita *et al.*, (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap *work engagement*.

Work self-efficacy berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan psikologis karyawan (Suranto & Sugiarti, 2021). Karyawan dengan kondisi psikologis yang baik memiliki ketersediaan sumber daya personal yang lebih besar, sehingga lebih

mampu menginvestasikan energi dan dedikasinya dalam aktivitas kerja yang dilakukan (Salanova *et al.*, 2006). Konflik di tempat kerja merupakan realitas organisasi yang tidak dapat dihindari sehingga berdampak pada kondisi psikologis karyawan (Sulaksono *et al.*, 2026). Kesejahteraan psikologis karyawan yang baik juga membantu perusahaan dalam menjaga niat bekerja karyawan (Dewi & Indrawati, 2025). Psikologis dan kognitif dapat mendukung kemampuan individu dalam menyeimbangkan aktivitas eksplorasi dan eksploitasi, sehingga perilaku tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Yokanan & Nazara, 2026). Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* masih menunjukkan temuan yang belum konsisten sehingga mengindikasikan adanya *research gap*. Saragih & Yuniasanti (2023) menemukan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sebaliknya, Utami (2020) menemukan bahwa beberapa dimensi *psychological well-being*, yaitu hubungan positif dengan orang lain, otonomi, dan penguasaan lingkungan, tidak terbukti memengaruhi *work engagement*. Selain itu, Buulolo *et al.*, (2025) mengemukakan bahwa *psychological well-being* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work self-efficacy* dan *work engagement*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan *work engagement* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *work self-efficacy*, tetapi juga melalui peningkatan kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan dasar empiris bagi manajemen Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset, dalam merancang strategi peningkatan *work engagement* karyawan. Temuan yang dihasilkan diharapkan mampu memperkaya pemahaman akademik mengenai hubungan *work self-efficacy*, *work engagement*, dan *psychological well-being*, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2026

Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Khaerana, 2020). Menurut *Social Cognitive Theory*, *self-efficacy* merupakan faktor fundamental yang memengaruhi perilaku di tempat kerja melalui pengaruhnya terhadap cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam

situasi kerja (Bandura, 2005). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan tujuan kerja yang lebih menantang, mengerahkan usaha yang lebih besar, serta tetap gigih dalam menghadapi berbagai hambatan yang muncul selama bekerja (Januariadi, 2025). Selain itu, Lange dan Kayser (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* mendorong karyawan untuk memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai beban yang sulit dihadapi. Keyakinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kondisi psikologis dengan mengurangi tingkat stres serta mendorong munculnya emosi yang lebih positif (Demak *et al.*, 2023). Selanjutnya, kondisi *psychological well-being* yang baik mendorong karyawan untuk terlibat secara lebih aktif dalam pelaksanaan pekerjaannya (Utami, 2020). *Work engagement* tercermin dari tingginya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Kurniawati & Suliati, 2025).

Penelitian terdahulu oleh Skaalvik & Skaalvik (2019), Sofiah & Kurniawan (2019), Kong (2021), Mardiana & Wijowo (2022), Rubianto & Kembaren (2023), Wang & Pan (2023), Saputra *et al.*, (2024), Buulolo *et al.*, (2025), Nasrulloh *et al.*, (2025), dan Wang *et al.*, (2025) mengindikasikan bahwa *work self-efficacy* berkontribusi secara positif dan signifikan pada *work engagement*. Dalam kajian tersebut dijelaskan bahwa semakin besar tingkat *work self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* karyawan dalam bekerja.

H₁: *Work Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Keyakinan kemampuan kerja pada karyawan akan berpengaruh terhadap kondisi *psychological well-being* karyawan. Sejumlah penelitian empiris terdahulu menunjukkan bahwa *work self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *psychological well-being* yaitu penelitian Suranto & Sugiarti (2021), Sumanta *et al.*, (2023), Buulolo *et al.*, (2025), Pires (2025), Azhar & Nadia (2025). Dalam kajian tersebut dijelaskan *self-efficacy* dalam bekerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang mempunyai keyakinan diri terhadap pekerjaan akan membantu menghadapi hambatan dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kondisi psikologis karyawan.

H₂: *Work Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Psychological Well-Being*

Kesejahteraan psikologis karyawan dapat tercermin dari tingkat *work engagement* karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kesehatan psikologis dan *work engagement*, yang mengindikasikan bahwa individu dengan kondisi psikologis yang lebih baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Muhadi & Izzati, 2020). Kondisi psikologis yang sehat mendorong terbentuknya persepsi positif terhadap diri sendiri, sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal. Temuan tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*, yaitu temuan dari Muhadi & Izzati (2020), Paramitta *et al.*, (2020), Kong (2021), Safinaz & Izzati (2022), Islamy & Widawati (2023), Saragih & Yuniasanti (2023), Rokhim *et al.*, (2023), Yuniasanti *et al.*, (2024), Buulolo *et al.*, (2025), dan Labiro & Sunusi (2025).

H₃: *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Kesejahteraan mental merupakan keadaan psikologis dasar yang membantu seseorang dalam menciptakan keterlibatan di tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ouweneel *et al.*, (2012), ditemukan bahwa *self-efficacy* sebagai sumber daya pribadi berfungsi untuk meningkatkan keterlibatan kerja melalui kondisi kesejahteraan mental individu. Temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self-efficacy* awalnya meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang tercermin dalam timbulnya emosi positif di tempat kerja, sehingga mendorong peningkatan tingkat keterlibatan kerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan sebagai penghubung antara *self-efficacy* dalam pekerjaan dan keterlibatan kerja, yaitu, Ouweneel *et al.*, (2012); Aiello & Tesi (2017); Kartikawati *et al.*, (2022); Buulolo *et al.*, (2025).

H₄: *Psychological Well-Being* memediasi pengaruh *Work Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif kausalitas untuk menguji pengaruh *work self-efficacy* (X), *psychological well-being* (Y1) sebagai variabel mediasi, dan *work engagement* (Y2). Penelitian ini dilakukan di Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset yang beralamat di Jalan Raya Malini No.151, Karangboma, Pecatu, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, Indonesia. Peneliti memilih lokasi tersebut karena adanya permasalahan yang relevan dengan topik penelitian, ditemukannya indikasi permasalahan mengenai rendahnya *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini melibatkan 89 karyawan sebagai sampel yang ditentukan melalui rumus Slovin dari total populasi sebanyak 115 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang melibatkan skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.

Tabel 1.
Indikator Varibel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Variabel eksogen: <i>Work Self-Efficacy</i> (X)	1. Kemampuan menjalin hubungan positif dengan rekan kerja	Pepe <i>et al.</i> , (2010)
	2. Kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan atasan maupun rekan kerja.	
	3. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang memiliki karakteristik atau pengalaman berbeda.	
	4. Sikap terbuka dalam hubungan interpersonal di tempat kerja.	

Variabel	Indikator	Sumber
Variabel eksogen: <i>Work Self-Efficacy (X)</i>	5. Kemampuan menangani dinamika hubungan kerja secara konstruktif. 6. Komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai target. 7. Kesiapan mempelajari metode atau keterampilan kerja baru. 8. Kemampuan bekerja dengan konsisten untuk mencapai tujuan pekerjaan. 9. Ketekunan dalam menghadapi hambatan pekerjaan. 10. Tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan sendiri.	Pepe <i>et al.</i> , (2010)
Variabel endogen <i>Psychological Well-Being (Y1)</i>	1. Mampu mengambil keputusan sendiri. 2. Tidak bergantung pada penilaian orang lain. 3. Konsisten dengan prinsip pribadi. 4. Mampu mengatur aktivitas sehari-hari. 5. Mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. 6. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan. 7. Memiliki keinginan untuk pengembangan diri yang berkesinambungan. 8. Mampu melihat peningkatan dalam diri. 9. Mampu membuat perbaikan dalam diri. 10. Mampu menjalin hubungan interpersonal yang hangat. 11. Memiliki empati terhadap orang lain. 12. Mampu bekerja sama dalam menjaga hubungan jangka panjang. 13. Memiliki tujuan hidup yang jelas. 14. Merasa hidup bermakna. 15. Aktivitas sehari-hari selaras dengan tujuan jangka panjang. 16. Menerima kelemahan diri. 17. Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri. 18. Menerima pengalaman hidup masa lalu apa adanya.	Ryff & Singer, (1996)
Variabel endogen <i>Work Engagement (Y2)</i>	1. Energi dan semangat yang tinggi saat bekerja. 2. Perasaan kuat dan berdaya dalam menjalankan pekerjaan. 3. Dorongan dan kesiapan psikologis untuk bekerja sejak bangun pagi. 4. Antusiasme terhadap pekerjaan.. 5. Perasaan terinspirasi oleh pekerjaan	

Variabel	Indikator	Sumber
Variabel endogen <i>Work Engagement</i> (Y2)	6. Rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Schaufeli <i>et al.</i> , (2006)
	7. Keterlarutan atau tenggelam dalam pekerjaan.	
	8. Terbawa suasana kerja hingga sulit melepaskan diri.	
	9. Kenikmatan saat bekerja secara intens	

Sumber: Data diolah, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik para responden dalam studi ini dijelaskan melalui berbagai aspek, yaitu tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, jabatan, departemen, dan lama bekerja. Penjabaran karakteristik ditampilkan secara menyeluruh pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Penelitian

No	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Pendidikan Terakhir	SMP	1	1,1
		SMA/Sederajat	33	37,1
		Diploma	51	57,3
		Sarjana	4	4,5
		Jumlah	89	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	62	69,7
		Perempuan	27	30,3
		Jumlah	89	100
3	Usia	20-30 Tahun	70	78,7
		31-40 Tahun	19	21,3
		Jumlah	89	100
4	Jabatan	<i>Quality Control</i>	1	1,1
		<i>Reservasi</i>	2	2,2
		<i>Accounting</i>	2	2,2
		<i>Purchasing</i>	2	2,2
		<i>Social Media</i>	1	1,1
		<i>Marketing</i>		
		<i>Public Area</i>	3	3,4
		<i>Engineering</i>	1	1,1
		<i>Security</i>	2	2,2
		<i>Executive Chef</i>	2	2,2
		<i>Demi Chef</i>	2	2,2
		<i>Chef</i>	1	1,1
		<i>Cook</i>	21	23,6
		<i>Steward</i>	3	3,4
		<i>Head Bar</i>	1	1,1
		<i>Bartender</i>	10	11,2
		<i>Food & Beverage Manager</i>	1	1,12
		<i>Assist Manager</i>	1	1,1
		<i>Head Waiter</i>	3	3,4
		<i>Waiter & Waitress</i>	17	19,1
		<i>Runner</i>	4	4,5
		<i>Guest Relation</i>	3	3,4

No	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
4	Jabatan	<i>Officer</i>		
		<i>Receptionist</i>	3	3,4
		<i>Kasir</i>	3	3,4
	Jumlah		89	100
5	Departemen	<i>Office</i>	14	15,7
		<i>Kitchen</i>	29	32,6
		<i>Bar</i>	11	12,4
		<i>Service</i>	35	39,3
		Jumlah	89	100
6	Masa Kerja	8 – 17 Bulan	64	71,9
		18 – 27 Bulan	11	12,4
		28 – 37 Bulan	10	11,2
		38 – 48 Bulan	4	4,5
		Jumlah	89	100

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan 89 karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset yang dijadikan sampel penelitian. Pendidikan terakhir Diploma yaitu 57,3 persen mendominasi dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset memiliki jenjang pendidikan yang dapat menjadi faktor pendukung pekerjaan karyawan. Jenis kelamin laki-laki juga mendominasi dengan persentase sebesar 69,7 persen, hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan dalam Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset lebih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Usia 20-30 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 78,7 persen, yang mengindikasikan bahwa karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset memiliki usia yang produktif dalam menunjang kegiatan pekerjaannya. Masa kerja 8-17 Bulan mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 71,9 persen yang mengindikasikan bahwa karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset memiliki karyawan dengan masa kerja awal hingga menengah. Departemen yang mendominasi adalah *service* dengan persentase sebesar 39,3 persen, disusul dengan departemen *kitchen* dengan persentase sebesar 32,6 persen yang mengindikasikan bahwa departemen tersebut memiliki proporsi tenaga kerja yang lebih besar dalam menunjang operasional.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	Keterangan
<i>Work Self-Efficacy (X)</i>	X.1	0,762	Valid
	X.2	0,767	Valid
	X.3	0,776	Valid
	X.4	0,797	Valid
	X.5	0,807	Valid
	X.1	0,827	Valid
	X.2	0,742	Valid
	X.3	0,821	Valid
	X.4	0,790	Valid
	X.5	0,811	Valid

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> (Y1)	Y1.1	0,809	Valid
	Y1.2	0,719	Valid
	Y1.3	0,780	Valid
	Y1.4	0,708	Valid
	Y1.5	0,711	Valid
	Y1.6	0,705	Valid
	Y1.7	0,709	Valid
	Y1.8	0,747	Valid
	Y1.9	0,777	Valid
	Y1.10	0,809	Valid
	Y1.11	0,746	Valid
	Y1.12	0,792	Valid
	Y1.13	0,854	Valid
	Y1.14	0,755	Valid
	Y1.15	0,706	Valid
	Y1.16	0,783	Valid
	Y1.17	0,701	Valid
	Y1.18	0,780	Valid
<i>Work Engagement</i> (Y2)	Y2.1	0,784	Valid
	Y2.2	0,756	Valid
	Y2.3	0,725	Valid
	Y2.4	0,794	Valid
	Y2.5	0,815	Valid
	Y2.6	0,723	Valid
	Y2.7	0,739	Valid
	Y2.8	0,795	Valid
	Y2.9	0,734	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 3 menggambarkan seluruh instrumen penelitian memiliki nilai *outer loading* diatas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga seluruh instrumen layak dipergunakan.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work Self-Efficacy</i>	0,933	0,943	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0,956	0,960	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,910	0,926	Reliabel

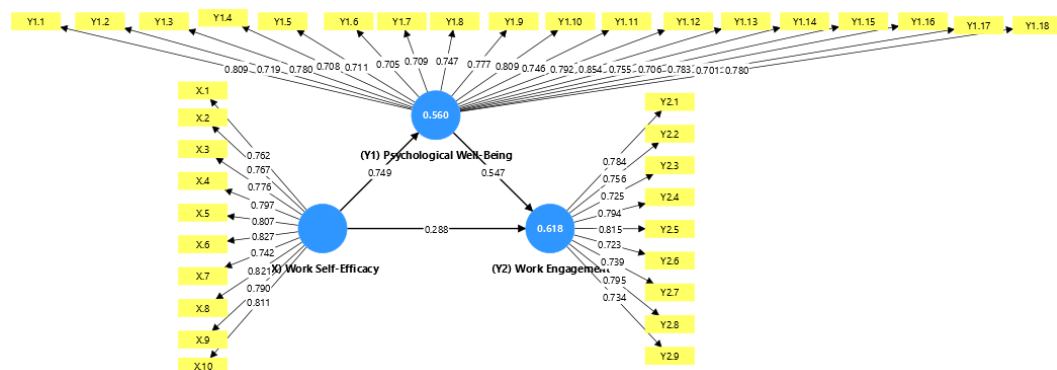
Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh konstruk memperoleh nilai *composite reliability* di atas 0,70. Konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis. Variabel *work self-efficacy* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan telah memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuannya

dalam melaksanakan pekerjaan, meskipun masih terdapat celah untuk peningkatan, terutama pada dimensi komitmen. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan meliputi penetapan sasaran kerja yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dari atasan untuk memperkuat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara konsisten.

Variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai rata-rata 3,44 dengan kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis para karyawan berada pada posisi yang baik, meskipun belum maksimal, terutama pada aspek penerimaan diri. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui apresiasi atas kinerja, umpan balik yang membangun, serta dukungan dari atasan agar karyawan lebih mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya secara positif. Rata-rata total variabel *work engagement* sebesar 3,45 dengan kriteria tinggi menunjukkan tingkat *work engagement* karyawan berada pada tingkat yang positif, namun belum optimal khususnya pada dimensi *dedication* dan *vigor*. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, penciptaan peluang pengembangan karir, pengelolaan beban kerja yang seimbang agar karyawan merasa lebih bangga, antusias, bersemangat, dan memiliki energi yang cukup dalam bekerja.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Validitas dievaluasi melalui pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan *composite reliability* sebagai dasar penilaian konsistensi internal indikator dalam merepresentasikan masing-masing konstruk penelitian.



Gambar 2. Diagram Jalur Model Pengukuran

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) bahwa seluruh indikator pada variabel *work self-efficacy* (X), *psychological well-being* (Y1), dan *work engagement* (Y2) memperoleh nilai *outer loading* diatas 0,70. Hasil tersebut bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai sehingga persyaratan validitas konvergen telah terpenuhi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel berada di atas batas minimum

sebesar 0,50 yang mengindikasikan sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing.

Tabel 5.
Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Item	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Work Self-Efficacy</i> (X)	X.1	0,762	Valid
	X.2	0,767	Valid
	X.3	0,776	Valid
	X.4	0,797	Valid
	X.5	0,807	Valid
	X.1	0,827	Valid
	X.2	0,742	Valid
	X.3	0,821	Valid
	X.4	0,790	Valid
	X.5	0,811	Valid
<i>Psychological Well-Being</i> (Y1)	Y1.1	0,809	Valid
	Y1.2	0,719	Valid
	Y1.3	0,780	Valid
	Y1.4	0,708	Valid
	Y1.5	0,711	Valid
	Y1.6	0,705	Valid
	Y1.7	0,709	Valid
	Y1.8	0,747	Valid
	Y1.9	0,777	Valid
	Y1.10	0,809	Valid
	Y1.11	0,746	Valid
	Y1.12	0,792	Valid
	Y1.13	0,854	Valid
	Y1.14	0,755	Valid
	Y1.15	0,706	Valid
	Y1.16	0,783	Valid
	Y1.17	0,701	Valid
	Y1.18	0,780	Valid
<i>Work Engagement</i> (Y2)	Y2.1	0,784	Valid
	Y2.2	0,756	Valid
	Y2.3	0,725	Valid
	Y2.4	0,794	Valid
	Y2.5	0,815	Valid
	Y2.6	0,723	Valid
	Y2.7	0,739	Valid
	Y2.8	0,795	Valid
	Y2.9	0,734	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil evaluasi validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *work self-efficacy*, *psychological well-being*, dan *work engagement* memperoleh nilai *outer loading* yang melebihi batas minimum 0,70. Penemuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik, sehingga seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 6.
Hasil Uji *Discriminant Validity*

<i>Item</i>	Variabel		
	<i>Work Self-Efficacy</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Work Engagement</i>
X.1	0,762	0,545	0,557
X.2	0,767	0,634	0,561
X.3	0,776	0,609	0,486
X.4	0,797	0,576	0,561
X.5	0,807	0,580	0,477
X.6	0,827	0,596	0,540
X.7	0,742	0,566	0,617
X.8	0,821	0,524	0,485
X.9	0,790	0,635	0,597
X.10	0,811	0,628	0,601
Y1.1	0,636	0,809	0,690
Y1.2	0,467	0,719	0,509
Y1.3	0,538	0,780	0,575
Y1.4	0,505	0,708	0,628
Y1.5	0,608	0,711	0,515
Y1.6	0,587	0,705	0,599
Y1.7	0,517	0,709	0,582
Y1.8	0,655	0,747	0,474
Y1.9	0,596	0,777	0,576
Y1.10	0,636	0,809	0,614
Y1.11	0,553	0,746	0,581
Y1.12	0,573	0,792	0,594
Y1.13	0,595	0,854	0,566
Y1.14	0,503	0,755	0,586
Y1.15	0,536	0,706	0,496
Y1.16	0,586	0,783	0,620
Y1.17	0,490	0,701	0,519
Y1.18	0,568	0,780	0,613
Y2.1	0,531	0,611	0,784
Y2.2	0,592	0,647	0,756
Y2.3	0,491	0,485	0,725
Y2.4	0,593	0,625	0,794
Y2.5	0,541	0,626	0,815
Y2.6	0,501	0,482	0,723
Y2.7	0,512	0,616	0,739
Y2.8	0,446	0,553	0,795
Y2.9	0,543	0,554	0,734

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diwakilinya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan diskriminasi yang baik terhadap konstruk lainnya, sehingga *discriminant validity* telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan.

Tabel 7.
Hasil Uji Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
<i>Work Self-Efficacy</i>	0,625	Valid
<i>Psychological Well-Being</i>	0,572	Valid
<i>Work Engagement</i>	0,583	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 7 memperlihatkan seluruh konstruk penelitian mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi nilai acuan sebesar 0,50. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians indikator dapat dijelaskan dengan baik oleh konstruk yang diwakilinya, sehingga validitas konvergen pada seluruh variabel dapat dinyatakan memenuhi kriteria yang dipersyaratkan.

Tabel 8.
Hasil Uji R-square

Variabel	R-Square
<i>Psychological Well-Being</i>	0,560
<i>Work Engagement</i>	0,618

Sumber: Data diolah, 2026

Koefisien determinasi (*R-square*) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebesar 56,0 persen variasi pada variabel *psychological well-being* melalui pengaruh *work self-efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 44,0 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Sementara itu, nilai *R-square* sebesar 0,618 pada variabel *work engagement* mengindikasikan bahwa 61,8 persen variasi *work engagement* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh *work self-efficacy* dan *psychological well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa 38,2 persen keragaman pada variabel tersebut masih dipengaruhi oleh determinan lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

Penilaian terhadap kemampuan prediktif model dilakukan melalui pengujian *predictive relevance* menggunakan nilai *Q-square*. Hasil perhitungan pada penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai *Q-square* telah melampaui batas tersebut, sehingga model dinilai memiliki kemampuan prediktif yang baik. Adapun perhitungan nilai *Q-square* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,560) (1 - 0,618) \\
 &= 1 - (0,440) (0,382) \\
 &= 1 - 0,168 \\
 &= 0,832
 \end{aligned}$$

Hasil *Q-Square* yang dicapai adalah 0,832, berarti nilai *Q-Square* lebih dari nol. Hasil *Q-square* ini menjelaskan bahwa 83,2% variasi *work engagement* oleh *work self-efficacy* dan *psychological well-being*, sedangkan 16,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9.
Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis	Path Coefficient	STDEV	T-statistik	P-value	Keterangan
<i>Direct Effects</i>					
Work Self-Efficacy → Work Engagement	0,288	0,142	2,025	0,043	Signifikan
Work Self-Efficacy → Psychological Well-Being	0,749	0,051	14,710	0,000	Signifikan
Psychological Well-Being → Work Engagement	0,547	0,129	4,225	0,000	Signifikan
<i>Indirect Effects</i>					
Work Self-Efficacy → Psychological Well-Being → Work Engagement	0,409	0,099	4,115	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Peningkatan *work engagement* pada karyawan menunjukkan adanya keterkaitan dengan tingkat *work self-efficacy* yang dimiliki. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hubungan antara *work self-efficacy* dan *work engagement* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,288 dengan nilai p-value sebesar 0,043, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Hipotesis mengenai pengaruh *work self-efficacy* terhadap *work engagement* dinyatakan diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, semakin besar pula keterlibatan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Keyakinan tersebut mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan kerja secara lebih adaptif, mengatasi berbagai hambatan yang muncul, serta melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan rasa percaya diri yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Mardiana dan Wijowo (2022) serta Sofiah dan Kurniawan (2019), yang juga melaporkan adanya hubungan positif antara *work self-efficacy* dan *work engagement*.

Pengujian hipotesis antara *work self-efficacy* dan *psychological well-being* memiliki koefisien jalur sebesar 0,749 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf signifikansi 0,05, sehingga *work self-efficacy* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap *psychological well-being* karyawan. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi berbagai tantangan, semakin baik pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Keyakinan tersebut mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, bersemangat dalam bekerja, serta mampu memandang pekerjaannya secara lebih positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Sumanta *et al.*, (2023) dan Suranto & Sugiarti (2021), yang sama-sama menunjukkan bahwa peningkatan *work self-efficacy* berkontribusi terhadap *psychological well-being* karyawan.

Hasil analisis *psychological well-being* terhadap *work engagement* karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,547 dengan nilai p-value

sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 ($p\text{-value} < \alpha$). Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Karyawan yang mempunyai kondisi psikologis yang positif mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga merasakan kenikmatan saat bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhadi & Izzati, (2020) dan Safinaz & Izzati, (2022) .

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,409 dan $p\text{-value}$ 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 ($p\text{-value} < \alpha$). Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi variabel mediasi antara *work self-efficacy* terhadap *work engagement*. Berdasarkan kriteria pengujian mediasi menunjukkan bahwa *psychological well-being* memediasi secara parsial (*partial mediation*) dalam pengaruh *work self-efficacy* terhadap *work engagement*. *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1989) menegaskan bahwa perilaku manusia merupakan konsekuensi dari hubungan yang bersifat resiprokal antara faktor personal, perilaku individu, dan lingkungan sosial. *Self-efficacy* merupakan faktor personal berupa proses kognitif yang mengarahkan tindakan serta mempengaruhi kondisi psikologis individu (Demak *et al.*, 2023). Kondisi tersebut pada akhirnya akan menentukan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikawati *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam mengelola pekerjaan meningkatkan kondisi *psychological well-being* yang pada akhirnya membangun keterikatan terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan mampu menghargai kondisi *psychological well-being*-nya, maka akan lebih terlibat dalam pekerjaan, sehingga mampu mengelola dan mengendalikan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan karyawan yang memiliki *work self-efficacy* tinggi cenderung lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan. Keyakinan tersebut membantu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif, mempertahankan kondisi psikologis yang positif, serta meningkatkan keterlibatan secara emosional dan kognitif dalam setiap aktivitas kerja. Penelitian ini juga memperkuat bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan. Hubungan antara *work self-efficacy* dan *work engagement* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peran *psychological well-being* sebagai mekanisme mediasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dan *psychological well-being* karyawan Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset. Selain itu, *psychological well-being* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan memediasi secara parsial yang termasuk dalam tipe *complementary partial mediation*, menunjukkan bahwa *work self-efficacy* tetap berpengaruh langsung terhadap *work engagement* dan juga berpengaruh tidak langsung melalui

psychological well-being.

Manajemen Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset disarankan untuk meningkatkan *work self-efficacy*, melalui pelatihan kerja, pengarahan yang lebih jelas, sehingga karyawan lebih percaya diri dalam mencapai target yang diberikan. Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset juga disarankan meningkatkan *psychological well-being* karyawan, seperti memberikan suasana kerja yang nyaman dan dukungan saat menghadapi tekanan kerja, agar karyawan merasa lebih tenang dan tidak mudah stres dalam bekerja. Selain itu, Restoran Malini Uluwatu Seafood & Sunset juga perlu meningkatkan *work engagement* karyawan dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan dan komunikasi yang lebih baik antara atasan dan karyawan, sehingga karyawan lebih semangat dan terlibat dalam pekerjaannya, mengadakan *morning briefing* agar karyawan lebih semangat dan terlibat dalam pekerjaannya.

REFERENSI

- Ahanu, E. L., & Christofani, G. (2025). The Importance Of The Food And Beverage Sector In Tourism And An Anomaly In Conventional Hospitality Standards. *Geo Tourism International Conference*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.31101/gtic.2025.0121>
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining The Mediational role of Job Resources. *Social Work Research*, 41(2), 73–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Albrecht, S. L., Furlong, S., & Leiter, M. P. (2023). The Psychological Conditions for Employee Engagement in Organizational Change : Test of a Change Engagement Model. *Frontiers in Psychology*, 14(1071924), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071924>
- Ardiansyah, R. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 857–875. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.55295>
- Azhar, W. I., & Nadia, F. N. D. (2025). Work Self-Efficacy in Strengthening Employee Psychological Well-Being : Systematic Review and Future Direction. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1870–1879. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v5i6>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (2005). Psychology : the Journal of the Hellenic Psychological Society. *Journal of the Hellenic Psychological Society*, 12(3), 313–333. https://doi.org/https://doi.org/10.12681/psy_hps.23964
<http://epublishing.ekt.gr>

- Buulolo, D., Hardjo, S., & Aisyah, S. (2025). The effect of self efficacy on work engagement mediated by psychological well being in employed student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 68–74. <https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.37807>
- Demak, M. A. P. K., Lumanauw, B., & Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 450–461. <https://doi.org/10.35313/emba.v11i4.51977>
- Dewi, N. M. I. P., & Indrawati, A. D. (2025). Peran Kesejahteraan Psikologis Memediasi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Niat untuk tetap Bekerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 14(6), 445–462. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p05>
- Fatahillah, R. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2025). Pengaruh Knowledge Sharinnng Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 14(12), 1022–1037. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i12.p07> ISSN:
- Fredita, S. Y., Khalimatus'sadiyah, Putri, N. L., & Komalasari, S. (2025). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Z di Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi*, 23(1), 39–45. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v23i01.472>
- Ginaya, G., Ruki, M., & Astuti, N. W. W. (2019). Zero Dollar Tourist: Analisis Kritis Diskursus Segmen Pasar Wisatawan Tiongkok dalam Pariwisata Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 09(01), 141–164. <https://doi.org/10.24843/JKB.2019.v09.i01.p07>
- Januariadi. (2025). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Perencanaan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmu Bimbingan Dan Konseling*, 02(02), 7–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.70134/bikoling.v2i2.656>
- Kartikawati, I. A. N., Fun, L. F., Imelia, L., & Andamari, S. (2022). Teacher Self Efficacy and Work Engagement : The Mediating Role of Psychological Well Being. *International Conference on Emerging Issues in Humanity Studies and Social Sciences*, 374–379. <https://doi.org/10.5220/0010752400003112>
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835> ABSTRACT
- Kong, X. (2021). Chinese English as a Foreign Language Teachers' Self-Efficacy and Psychological Well-Being as Predictors of Their Work Engagement. *Journal Frontiers Psychology*, 12(788756), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788756>
- Kurniawati, D. T., & Suliati, N. N. (2025). Determinasi Kepuasan Kerja dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 24(2), 229–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v24i2.11580> ©

- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy , Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Mardiana, K. A., & Wijowo, S. (2022). Hubungan Self-efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 778–784. <https://doi.org/https://doi.org/10.51214/bocp.v5i1.430>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit “ X .” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v7i3.34414>
- Nasrulloh, A. M., Hilmiana, J., & Yunizar. (2025). Impacts of grit, self-efficacy, and transformational leadership on job crafting and work engagement : Evidence from millennial bank employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 379–391. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.28](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.28)
- Ouweneel, E., Blanc, P. M. Le, & Schaufeli, W. B. (2012). Don't leave your heart at home Gain cycles of positive emotions, resources, and engagement at work. *Career Development International*, 17(6), 537–556. <https://doi.org/10.1108/13620431211280123>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Pires, M. L. (2025). The Effects of Job Insecurity on Psychological Well-Being and Work Engagement : Testing a Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 15(7), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs15070979>
- Putrawan, M. A. A., & Surya, I. B. K. (2026). Peran Work Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 15(4), 397–413. <https://doi.org/doi.org/10.24843/EJMUNUD.2026.v15.i4.p02>
- Rokhim, M. I., Hardjo, S., & Hasanuddin. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 5(4), 2839–2847. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1743>
- Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement in telecommuting employees during the covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 13–18. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.21329>

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological wellbeing: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1159/000289026>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46797>
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Saputra, N., Ghaisani, K. R., Salma, M., & Hastuti, R. (2024). Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement pada Mahasiswa di tempat Magang. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 583–594. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.411>
- Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3324>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2019). Teacher Self-Efficacy and Collective Teacher Efficacy: Relations with Perceived Job Resources and Job Demands , Feeling of Belonging , and Teacher Engagement. *Creative Education*, 10(07), 1400–1424. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan Self-Efficacy dengan Employee Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sudiyani, N. N., & Rihayana, I. G. (2024). Unveiling the Influence of Perceived Organizational Support on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 149–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2024.v18i02.p05>
- Sulaksono, A., Bungin, B., Dewi, L., Wibisono, A. H., & Tsabita, A. S. (2026). Implications Of Interpersonal Conflict For Physicians’ Task Performance: Workplace Deviance As A Mediator. *Matriks: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 19(1), 20–40. <https://doi.org/doi.org/10.2484/MATRIK:JMBK.2026.v20.p02>
- Sumanta, D. A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 725–734. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51179>
- Suranto, & Sugiarti, R. (2021). Self-Efficacy on Psychological Well-Being of Early Childhood Education Teachers. *Altruistik : Jurnal Konseling Dan Psikologi Pendidikan*, 1(2), 53–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/altruistik.v1i2.26010>

- Suryaningtyas, D. (2017). The Strategic Roles Of Human Resource Manager To Achieve Competitive Advantage In Hospitality Industry. *Jurnal of Applied Management*, 15(1), 169–175. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.20>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Wang, Y., He, L., & Wang, Q. (2025). The predictive power of teaching self-efficacy and emotion regulation on work engagement for EFL teachers in higher education. *Frontiers in Psychology*, 16(1446257), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1446257>
- Wang, Y., & Pan, Z. (2023). Modeling the Effect of Chinese EFL Teachers' Self-efficacy and Resilience on Their Work Engagement : A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Journals*, 13(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440231214329>
- Yokanan, R. T., & Nazara, M. (2026). Ambidexterity And Perceived Organizational Support Predict Employee Performance: Roles Of Dark Triad And Job Satisfaction. *Matriks: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 19(1), 111–128. <https://doi.org/doi.org/10.2484/MATRIK:JMBK.2026.v20.p07>
- Yudawisastra, H. G., Suwarna, A., & Mansur, D. M. (2022). The Impact of Green Products on Sustainability Business with Green Marketing as A Moderating Variable in Restaurants in Badung Bali. *International Journal Of Business Studies*, 6(3), 241–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.32924/ijbs.v6i3.24>