

TESIS

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB* *SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. ANDALAN PACIFIC SAMUDRA

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Universitas Narotama Surabaya



OLEH :

RIZKY AGUS PUTRA PRATAMA

NIM : 11124018

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NAROTAMA

SURABAYA

2026

PENGESAHAN TESIS

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU, TANGGAL 07 FEBRUARI 2026

Judul Tesis : Pengaruh Work Engagement dan Self Efficacy Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra

Disusun Oleh : Rizky Agus Putra Pratama

NIM : 11124018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Magister Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Narotama

Dihadapan Tim Penguji :

1. Dr. Reswanda, S.Pi., M.M

2. Dr. Agus Sukoco, ST., M.M

3. Dr. Joko Suyono., M.M., Ph.D

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. ANDALAN PACIFIC
SAMUDRA**

DIAJUKAN OLEH :

Rizky Agus Putra Pratama

11124018

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Dosen Pembimbing,

Ketua Program Studi Magister
Manajemen,

PRO PATRIA

(Dr. H. Agus Sukoco S.T., M.M)



(Dr. Joko Suyono, S.E., M.M., Ph.D)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Agus Putra Pratama
NIM : 11124018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. ANDALAN PACIFIC
SAMUDRA**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari tesis orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan apabila diperlukan.

Surabaya, 22 Februari 2026.

Pembuat Pernyataan,


1000
METERAI
TEMPEL
E8F42ANX238285034

Rizky Agus Putra Pratama

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia yang telah Allah berikan, saya dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul “ **Pengaruh *Work Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra** “

Tesis ini diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Strata dua (S-2) program studi Magister Manajemen Fakultas Hukum, Ekonomi dan Pendidikan Universitas Narotama.

Dalam penyusunan Tesis ini, saya menyadari bahwa keberhasilan dan terlaksananya penelitian ini bukan merupakan keberhasilan individu. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, maupun doa sehingga Tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih saya tunjukkan kepada :

1. Ibu saya, Ibu Yuli Triami yang selalu memberikan doa, restu, dukungan dan kasih sayang yang sangat berarti bagi saya;
2. Bapak Dr. Arasy Alimudin, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya;
3. Bapak Dr. H. Agus Sukoco, S.T., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya dan Dosen Pembimbing yang telah

meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi saya;

4. Bapak Dr. Joko Suyono, Ph.D, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Narotama Surabaya;
5. Bapak/Ibu dosen, staff dan karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini;
6. Pakde saya, Bapak Edy Urip Muamin beserta Ibu Suwarni yang memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan Tesis saya;
7. Teman-teman saya: Mas Raditya Pratama Putra, Mbak Diah Ayu Retnosari, Mbak Yeni Sofiana yang telah memberikan bantuan, semangat dan dorongan dalam proses penyelesaian Tesis;
8. Pimpinan PT. Andalan Pacific Samudra, Ibu Evi Rosada yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT. Andalan Pacific Samudra;
9. Staff Kuangan, Cece Shelly, Bu Puji, Bu Tatik, Mbak Lia dan Mbak Eka yang selalu mendukung saya dan memberikan semangat untuk menyelesaikan Tesis;
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam penyusunan Tesis.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya selama ini. Semoga Tesis ini bermanfaat kepada semua pihak.

Surabaya,

(Rizky Agus Putra Pratama)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work engagement dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan sebuah perusahaan logistik di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel sensus, sehingga diperoleh sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data meliputi pengujian validitas konvergen, reliabilitas komposit, serta pengujian hubungan struktural menggunakan prosedur bootstrap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan self-efficacy tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara work engagement dan kinerja karyawan, namun berhasil memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan logistik ini dapat dilakukan dengan memperkuat work engagement serta meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun self-efficacy tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, variabel ini tetap memiliki peran penting melalui kontribusi tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Work Engagement, Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance dan Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study examines the effects of work engagement and self-efficacy on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, among employees of a logistics company in Indonesia. A quantitative research design was applied using Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares approach. The population consisted of all company employees, and a census sampling technique was employed, resulting in 52 respondents. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale. The data were analyzed by testing convergent validity, composite reliability, and structural relationships through the bootstrap procedure. The results indicate that work engagement has a significant positive effect on employee performance, while self-efficacy does not directly influence employee performance. Job satisfaction shows a significant positive effect on employee performance. In addition, work engagement does not have a significant effect on job satisfaction, whereas self-efficacy significantly influences job satisfaction. Mediation analysis reveals that job satisfaction does not mediate the relationship between work engagement and employee performance, but successfully mediates the effect of self-efficacy on employee performance. Practically, improving employee performance in this shipping company can be achieved by strengthening work engagement and enhancing job satisfaction. Although self-efficacy does not directly affect performance, it remains important through indirect contribution.

Keywords : Work Engagement, Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance and Human Resources Management

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN TESIS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ASTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Batasan Masalah	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R Model)	15
2.1.2 Teori <i>Conservation of Resources</i> (COR Theory)	17

2.1.3	<i>Teori Social Cognitive</i>	21
2.2	<i>Work Engagement</i>	24
2.2.1	<i>Pengertian Work Engagement</i>	24
2.2.2	<i>Manfaat Work Engagement</i>	27
2.2.3	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement</i>	29
2.2.4	<i>Indikator Work Engagement</i>	31
2.3	<i>Self Efficacy</i>	32
2.3.1	<i>Pengertian Self Efficacy</i>	32
2.3.2	<i>Manfaat Self Efficacy</i>	35
2.3.3	<i>Komponen Self Efficacy</i>	36
2.3.4	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy</i>	37
2.3.5	<i>Indikator Self Efficacy</i>	38
2.4	<i>Job Satisfaction</i>	39
2.4.1	<i>Pengertian Job Satisfaction</i>	39
2.4.2	<i>Macam-macam Job Satisfaction</i>	42
2.4.3	<i>Manfaat Job Satisfaction</i>	43
2.4.4	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction</i>	44
2.4.5	<i>Indikator Job Satisfaction</i>	45
2.5	<i>Employee Performance</i>	46
2.5.1	<i>Pengertian Employee Performance</i>	46
2.5.2	<i>Manfaat Employee Performance</i>	49
2.5.3	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Performance</i>	49
2.5.4	<i>Indikator Employee Performance</i>	51

2.6	Penelitian Terdahulu	52
BAB III KERANGKA MODEL KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		71
3.1	Kerangka Model Konseptual.....	71
3.2	Pengembangan Hipotesis	72
3.2.1	Pengaruh <i>Work Engagement</i> (X_1) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	72
3.2.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_2) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	74
3.2.3	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (Z) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	76
3.2.4	Pengaruh <i>Work Engagement</i> (X_1) Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Z)..	79
3.2.5	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_2) Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Y).....	81
3.2.6	Pengaruh <i>Work Engagement</i> (X_1) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y) Melalui <i>Job Satisfaction</i> (Z)	84
3.2.7	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_2) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y) Melalui <i>Job Satisfaction</i> (Z)	86
BAB IV METODE PENELITIAN		88
4.1	Pendekatan Penelitian	88
4.2	Populasi dan Sampel	89
4.2.1	Populasi.....	89
4.2.2	Sampel.....	90
4.3	Definisi Operasional.....	91

4.4	Jenis Penelitian, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	93
4.4.1	Jenis Penelitian.....	93
4.4.2	Sumber Data.....	94
4.4.3	Teknik Pengumpulan Data	96
4.5	Teknik Analisis Data	98
4.5.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	99
4.5.2	Pengujian <i>Inner Model</i>	101
4.5.3	Pengujian Hipotesis.....	104
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		105
5.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	105
5.1.1	Sejarah Singkat PT. Andalan Pacific Samudra	105
5.1.2	Visi dan Misi Perusahaan PT. Andalan Pacific Samudra.....	105
5.1.3	Aktivitas Perusahaan.....	106
5.2	Deskripsi Data Hasil Penelitian	107
5.2.1	Analisis Deskriptif Work Engagement (X_1).....	107
5.2.2	Analisis Deskriptif Self Efficacy (X_2).....	108
5.2.3	Analisis Deskriptif Job Satisfaction (Z).....	109
5.2.4	Analisis Deskriptif Employee Performance (Y)	109
5.3	Hasil Penelitian	110
5.3.1	Pengujian Outer Model	110
5.3.2	Pengujian Inner Model.....	116
5.3.3	Pengujian Hipotesis.....	125
5.4	Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian	129

5.4.1	Pengaruh Work Engagement Terhadap Job Satisfaction	129
5.4.2	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Satisfaction	129
5.4.3	Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Performance ...	132
5.4.4	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Performance	133
5.4.5	Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance	134
5.4.6	Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction.....	135
5.4.6	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction	136
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	138
6.1	Kesimpulan	138
6.2	Saran	140
DAFTAR PUSTAKA.....		142

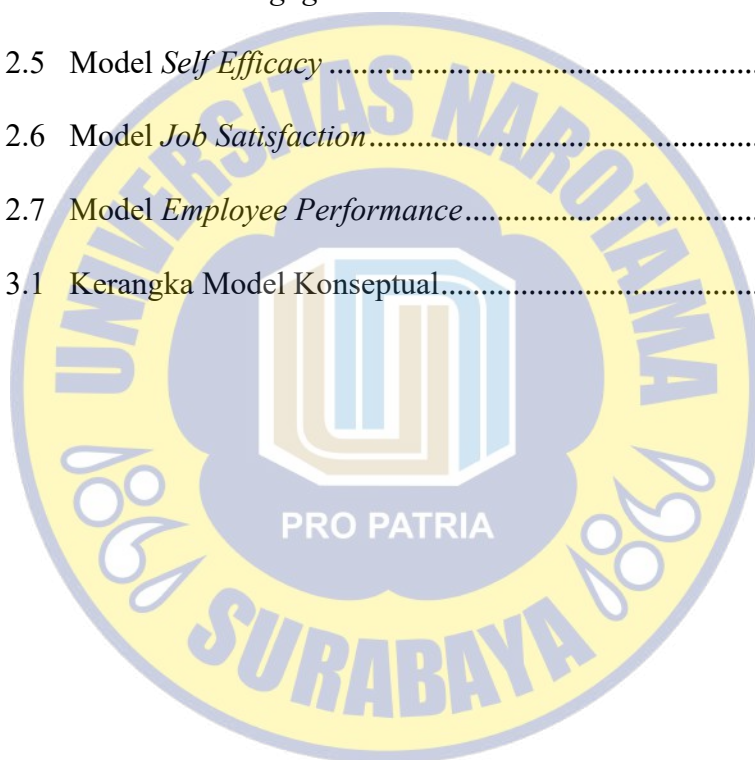
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4.1	Data Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra.....	67
Tabel 4.2	Definisi Operasional Variabel	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	<i>Achievement Marketing</i> Tahun 2020-2024.....	8
Gambar 2.1	Model Teori <i>Job Demands-Resources</i>	13
Gambar 2.2	Model Teori <i>Conservation of Resources</i>	16
Gambar 2.3	Model Teori <i>Social Cognitive</i>	19
Gambar 2.4	Model <i>Work Engagement</i>	21
Gambar 2.5	Model <i>Self Efficacy</i>	27
Gambar 2.6	Model <i>Job Satisfaction</i>	32
Gambar 2.7	Model <i>Employee Performance</i>	38
Gambar 3.1	Kerangka Model Konseptual.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup / Curriculum Vitae	152
Lampiran 2 Bimbingan Tesis	153
Lampiran 3 Hasil Plagiasi	154
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	155
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Responden.....	157
Lampiran 6 Hasil Olah Data	158

