

Pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT BRN

Azmi Fauziyah*, Agus Budiman

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*azmiifzh@gmail.com, agusbudiman1105@gmail.com

Abstract. Occupational self-efficacy is a belief about oneself as a powerful determinant of performance (Pethe et al., 1999). Work engagement is positive emotions related to work characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli et al., 2002). The COVID-19 Pandemic affects employees on their work engagement level. This study aims to investigate the effect of occupational self-efficacy on work engagement by using the job demands-resources (JD-R) model. The participants of this research were 46 employees of PT BRN. The method used in this study is quantitative research with simple linear regression analysis. The measuring instrument used in this study is OSE Scale from Pethe, et al. and UWES from Schaufeli & Bakker. The finding shows that 60% employees have a low level of occupational self-efficacy and 57.78% employees have a low level of work engagement. According to the regression analysis results, occupational self-efficacy has a significant effect of 51.7% that contributed on work engagement.

Keywords: *Occupational Self-Efficacy, Work Engagement, COVID-19 Pandemic.*

Abstrak. *Occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan (Pethe et al., 1999). *Work engagement* adalah emosi positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh adanya *vigor, dedication, dan absorption* (Schaufeli et al., 2002). Pandemi COVID-19 mempengaruhi karyawan pada tingkat *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan menggunakan model *job demands-resources* (JD-R). Partisipan dalam penelitian ini adalah 46 karyawan PT BRN. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala OSE dari Pethe, et al. dan UWES dari Schaufeli & Bakker. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60% karyawan memiliki *occupational self-efficacy* yang rendah dan 57.78% karyawan memiliki *work engagement* yang rendah. Berdasarkan hasil analisis regresi, *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan sebesar 51.7% yang memberikan kontribusi terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Occupational Self-Efficacy, Work Engagement, Pandemi COVID-19.*

A. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang berdampak terhadap terhambatnya kinerja dan produktivitas karyawan (Rusilowati, 2020). Dampak lain dari mewabahnya pandemi COVID-19 terhadap industri yaitu menimbulkan kesulitan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya mampu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan masalah (Alzgoool, Ahmed, Pahi, & Ahmed, 2020). Oleh karena itu, perusahaan memiliki tugas untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan (Sahudiyono, 2015).

Dampak-dampak yang muncul akibat pandemi COVID-19 menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* yang memicu munculnya emosi negatif pada karyawan (Zampetakis, 2021; Khan, 2021). Penelitian lain menyebutkan bahwa pandemi COVID-19 memengaruhi ketahanan karyawan dalam menghadapi kecemasan dan ketidakpastian, sehingga berpengaruh terhadap *work engagement* (Ojo, Fawehinmi, & Yulisza, 2021).

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2008). Secara lebih lanjut, Schaufeli et al. (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Karyawan yang *engaged* akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih banyak untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Putri & Frianto, 2022).

Model *Job Demands-Resources* atau JD-R berperan sebagai model yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan prediktor dari *work engagement* (Bakker & Leiter, 2010). Xanthopoulou et al. (2007) menambahkan pentingnya *personal resource* sebagai faktor lainnya yang berperan sebagai prediktor dari *work engagement*. *Personal resources* berperan sebagai evaluasi diri yang positif sehingga dapat memicu performa kerja yang lebih tinggi (Xanthopoulou et al., 2007).

Personal resources yang penting untuk dimiliki karyawan adalah *self-efficacy* dalam konteks pekerjaan karena dapat memicu karyawan untuk dapat menghadapi tantangan dan tuntutan di tempat kerja dengan hasil yang sangat baik, serta menentukan kapasitas karyawan dalam menangani suatu situasi yang berhubungan dengan pekerjaan (Ojo, Fawehinmi, & Yulisza, 2021). *Occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk dapat *perform* dalam pekerjaannya (Pethe et al., 2000). Tingkat *occupational self-efficacy* yang tinggi pada karyawan akan mendorong kemampuan untuk mengoptimalkan *job resources* sehingga dapat menunjang *work engagement* yang mereka miliki (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2012).

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai *occupational self-efficacy* dan *work engagement* dilakukan oleh Liu & Huang (2019) yang menemukan bahwa *occupational self-efficacy* mampu meningkatkan sikap kerja karyawan yang mengarahkan karyawan menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *occupational self-efficacy* yang tinggi akan mengembangkan sikap-sikap yang mendukung dalam pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga, kedua hal tersebut dapat mendukung peningkatan *work engagement* pada karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) menemukan bahwa terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, yaitu *self-efficacy*. Menurut Salanova, Peiro, & Schaufeli (2002) menjelaskan bahwa penelitian mengenai *self-efficacy* dengan menggunakan pengukuran berdasarkan domain pekerjaan akan memprediksi performa seseorang dalam konteks pekerjaan secara lebih akurat.

Pugar & Parahyanti (2018) menjelaskan mengenai pentingnya karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan, terutama pada perusahaan *startup*. Nurcahyo, Akbar, & Gabriel (2018) memaparkan bahwa perusahaan *startup* adalah suatu organisasi yang berada pada fase awal dengan karakteristik dari perusahaan *startup* diantaranya yaitu *small scale organization*, *direct supervision*, lebih menyukai keputusan yang riskan, dan *fast innovation*. Berdasarkan data yang dihimpun dalam *StartUpRanking.com* (2021), Indonesia merupakan negara ke-4 di dunia dengan jumlah *startup* terbanyak, yaitu dengan jumlah sebesar 2.284 perusahaan *startup*. Pesatnya perkembangan perusahaan *startup* di Indonesia turut diikuti oleh tingkat kegagalan

perusahaan yang cukup tinggi dengan persentase sebesar 90% (Haryani, 2021).

Studi *work engagement* dilakukan pada PT BRN sebagai perusahaan *startup* di Bandung sebagai perusahaan yang mengalami perkembangan di masa pandemi COVID-19 ini yang ditinjau melalui terdapatnya peningkatan permintaan serta keuntungan yang diperoleh perusahaan sejak pandemi COVID-19. Adapun sebagai perusahaan *startup*, karyawan PT BRN dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang baik pada lingkungan yang serba cepat dan tidak dapat diprediksi (Hussien, 2017).

Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang cukup signifikan bagi para karyawan PT BRN sebagaimana bertambahnya permintaan dari konsumen menyebabkan peningkatan *job demands* berupa beban kerja yang dialami oleh seluruh lapisan karyawan. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi karyawan dalam mencapai target baik secara individual maupun dalam mencapai target perusahaan. Peningkatan *job demands* menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Jika terdapat ketidakseimbangan antara *job demands* serta *job resources* pada karyawan, maka akan berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* melalui performa kerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, karyawan mengeluhkan mengenai munculnya rasa lelah dan stress yang diakibatkan oleh bertambahnya *job demands*. Fenomena yang terjadi di PT BRN perlu mendapatkan perhatian khususnya bagi para praktisi sumber daya manusia maupun manajemen perusahaan perlu melakukan pengelolaan terhadap para karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan terhadap pengendalian emosi positif yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan tingkat produktivitas serta membangun *personal resources* untuk menunjang performa kerja yang lebih baik (Bakker, 2008). Salah satu *personal resources* khas yang dijelaskan oleh Xanthopoulou et al. (2007) yaitu *self-efficacy* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena memberikan penjelasan yang menarik mengenai bagaimana dan mengapa perilaku dapat diubah (Gallagher, 2012). Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah akan menyebabkan kecemasan dan rendahnya kepercayaan diri (Prahara & Indriani, 2019), sedangkan ketika karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi kesulitan dalam berbagai macam situasi (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Sebagai *personal resources*, *self-efficacy* memiliki peran dalam menyeimbangkan *job demands* yang tinggi sehingga akan membantu dalam membentuk *work engagement* sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2012; Liu & Huang, 2019). Konsep *self-efficacy* akan lebih berguna ketika merujuk secara spesifik untuk suatu perilaku atau serangkaian perilaku dalam konteks tertentu (Maddux, 1995). Konsep *occupational self-efficacy* digunakan sebagai pengembangan teori dari konsep *self-efficacy* yang secara khusus didefinisikan, dioperasionalkan, dan diukur secara spesifik untuk suatu perilaku atau serangkaian perilaku dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan PT BRN. Selanjutnya, tujuan penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *Occupational Self-Efficacy* pada karyawan PT BRN.
2. Untuk mengetahui seberapa besar *Work Engagement* pada karyawan PT BRN.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT BRN.

B. Metodologi Penelitian

Occupational Self-efficacy

Occupational self-efficacy adalah keyakinan seseorang pada kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan (Petthe et al., 1999). Keyakinan mengenai *self-efficacy* memberikan atribusi positif pada pengembangan diri dan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan selama tahap perkembangan seseorang (Petthe et al., 1999). Dalam mengembangkan alat ukur dari teori *occupational self-efficacy*, Petthe et al. (1999) mendefinisikan enam dimensi

dari *occupational self-efficacy*. Keenam dimensi tersebut adalah (i) *confidence* (bergantung pada kemampuan diri sendiri), (ii) *command* (perasaan untuk mengendalikan situasi), (iii) *adaptability* (kemampuan untuk menyesuaikan diri), (iv) *personal effectiveness* (kecenderungan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan), (v) *positive attitude* (kemampuan untuk mengevaluasi diri secara optimis, dan (vi) *individuality* (mandiri dalam menentukan keputusan dan menetapkan standar untuk menghasilkan performa kerja).

Work Engagement

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dicirikan oleh adanya semangat (*vigor*) yang mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi serta kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dedikasi (*dedication*) yaitu keterlibatan yang kuat yang disertai dengan perasaan antusias, signifikansi, rasa bangga, dan inspirasi, dan penyerapan (*absorption*) yaitu keadaan menyenangkan dari penghayatan seseorang dalam pekerjaannya yang ditandai oleh waktu yang berlalu dengan cepat serta tidak mampu melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002).

Job Demands-Resources Model (JD-R)

Konsep JD-R mengasumsikan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari keseimbangan antara aspek positif (*resources*) dan negatif (*demands*) (Schaufeli & Taris, 2014). JD-R tidak membatasi pada *demands* ataupun *resources* tertentu, melainkan segala jenis *demands* dan *resources* dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan sehingga membuat teori ini menjadi teori yang fleksibel untuk diterapkan dalam konteks kerja yang lebih luas dan menarik untuk diteliti (Schaufeli & Taris, 2014). *Job demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya atau keterampilan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan berkaitan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* adalah aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi yang dapat berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait, serta merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Demerouti, Schaufeli, & Bakker, 2001). Xanthopoulou et al. (2007) mengembangkan teori ini dengan memberikan penjelasan mengenai konsep *personal resources* sebagai kategori penting lainnya dalam kondisi kerja. *Personal resources* didefinisikan sebagai aspek dari diri seseorang yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu dalam kemampuannya untuk mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungan mereka dengan baik (Hobfoll et al., dalam Xanthopoulou et al., 2007).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas non-eksperimental guna memperoleh data mengenai pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan PT BRN. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 46 karyawan PT BRN. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* yang terdiri dari penjelasan mengenai penelitian, *informed consent*, halaman identitas diri, dan kuesioner penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi literatur. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

Occupational Self-Efficacy Scale digunakan untuk mengukur variabel *occupational self-efficacy*. Alat ukur ini dikembangkan oleh Pethe et al. (2000) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Putri & Prakoso (2021). Alat ukur ini berbentuk skala Likert yang terdiri dari 19 item.

Work Engagement diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli, & Bakker (2002). Alat ukur ini berbentuk skala Likert berisi 17 item yang diakses melalui *website* www.wilmarschaufeli.nl yang dipublikasikan menggunakan terjemahan ke dalam Bahasa Indonesia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Tabel 1. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	0.517	0.506	7.24207

a. Predictors: (Constant), Occupational Self Efficacy

Berdasarkan tabel 1, diperoleh hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0.719, korelasi sebesar 0.719 berada pada interval korelasi 0.60 – 0.799 pada kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara *occupational self efficacy* dengan *work engagement* pada Karyawan pada PT BRN. Adapun hasil koefisien determinasi dengan perhitungan $0.719^2 \times 100\% = 51.7\%$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51.7% kontribusi pengaruh yang signifikan pada *occupational self efficacy* terhadap *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 48.3%, merupakan kontribusi pengaruh terhadap *work engagement* diluar penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3137.28	6	522.88	12.987	0.000 ^b
	Residual	1529.92	38	40.261		
	Total	4667.2	44			

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

b. Predictors: (Constant), *Individuality*, *Adaptability*, *Confidence*, *Command*, *Positive Attitude*, *Personal Effectiveness*

Berdasarkan tabel 2, diperoleh hasil F hitung sebesar 12.987 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Perhitungan hasil signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut, terdapat pengaruh signifikan dari *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan di PT BRN.

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear Sederhana (Coefficients^a)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.94	7.538		1.584	0.121
	<i>Occupational Self Efficacy</i>	0.765	0.113	0.719	6.781	0

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil persamaan analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 11.940 + 0.765X + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana diatas (Tabel 3), maka diperoleh hasil

sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11.940, artinya jika *occupational self efficacy* bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka *work engagement* akan tetap sebesar 11.940.
2. Koefisien regresi *occupational self efficacy* sebesar 0.765, yang artinya jika *occupational self efficacy* meningkat satu-satuan, maka *work engagement* akan meningkat sebesar 0.765. Koefisien bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel searah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT BRN, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan PT BRN memiliki tingkat *occupational self-efficacy* yang rendah.
2. Karyawan PT BRN memiliki tingkat *work engagement* yang rendah.
3. *Occupational self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 51.7% terhadap *work engagement* dengan nilai signifikansi sebesar *0.000.
4. Masing-masing dimensi *occupational self-efficacy* bersifat unidimensional, sehingga bersifat satu kesatuan dan saling berkaitan satu sama lain untuk dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

Acknowledge

Terima kasih kepada Bapak Dr. Agus Budiman, Drs., M. Si., Psikolog selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan penelitian hingga akhir. Terima kasih kepada seluruh karyawan PT BRN yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Alzgoool, M. R. H., Ahmed, U., Pahi, M. H., & Ammar, A. (2020). COVID-19 and work engagement: Understanding the nexus of leaders emotional intelligence, self-efficacy and resilience in the banking sector of Bahrain. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(3), 568. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.760>
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [3] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [4] Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management*, 18(7), 370–383. <https://doi.org/10.1108/13527591211281110>
- [5] Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(1).
- [6] Gallagher, M. W. (2012). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition (2nd ed.)*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00312-8>
- [7] Haryani, N. (2021). Career Adaptability and Work Engagement of Millennial Startup Employees. *Psychological Research and Intervention*, 4(1), 43-49. Retrieved June 17th 2022 from <https://journal.uny.ac.id/index.php/pri/article/view/44025>
- [8] Hussien, F. (2017). *A multiple case study on employee engagement and retention at startup companies*. [Master's Thesis, Hanken School of Economics]. Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/123456789/172434>
- [9] Khan, A. N. (2021). A diary study of psychological effects of misinformation and COVID-19 threat on work engagement of working from home employees. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120968. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120968>

- [10] Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- [11] Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 3-33). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_1
- [12] Nurcahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.34), 44-47. <http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i2.34.13908>
- [13] Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yuzliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(5), 2902. <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- [14] Pethe, S., Chaudari, S., & Dhar, U. (2000). Occupational self-efficacy: Constituent Factors. *Management and Labour Studies*, 25(2), 92-98. <https://doi.org/10.1177%2F0258042X0002500202>
- [15] Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement pada Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357-369. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p357-369>
- [16] Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 481-491. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp481-491>
- [17] Sahudiyono, S. (2015). MEMAHAMI FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM) GUNA MENGOPTIMALKAN KINERJA PERUSAHAAN PELAYARAN. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 13(21), 21-46.
- [18] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [19] Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/13594320143000735>
- [20] Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: NFER-Nelson.
- [21] Start Up Ranking. (2021). Startups ranking per country. Retrieved September 26, 2021 from <https://www.startupranking.com/countries>
- [22] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000>
- [23] Zampetakis, L. A. (2022). Employees' fear at work, job crafting, and work engagement on a daily basis: The case for fear of COVID-19. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12388>
- [24] Safira, Gita. (2021). Pengaruh *Academic Self Efficacy* terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh, 1(2), 109-118.