



Self-Efficacy Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Zoomers (Generasi Z) di PT. X

Wiedya Amanda Pramata¹, Sutarto Wijono²

Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: wiedyaamanda28100@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether self-efficacy can predict work engagement among Generation Z employees at PT. X. Generation Z, known for its adaptability and technological orientation, faces unique challenges in maintaining motivation and engagement in the workplace. Using a quantitative approach, this study involved 244 Generation Z employees at PT. X as participants selected through purposive sampling. The data were collected using two scales: the General Self-Efficacy Scale (GSE) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), both adapted to Indonesian context. Data analysis was conducted using a simple linear regression test. The results showed that self-efficacy had a significant positive effect on work engagement, with a determination coefficient (R^2) of 0.417 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that higher levels of self-efficacy lead to higher work engagement among employees. The findings suggest that organizations should strengthen employees' self-efficacy through training and supportive work environments to enhance motivation, productivity, and overall engagement at work.

Keywords: Self-efficacy; work engagement; Generation Z; employee motivation; productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah self-efficacy dapat memprediksi work engagement pada karyawan Generasi Z di PT. X. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang adaptif dan lekat dengan teknologi, namun menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 244 partisipan yang merupakan karyawan Generasi Z di PT. X yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu General Self-Efficacy Scale (GSE) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang telah disesuaikan dalam konteks Indonesia. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi self-efficacy, maka semakin tinggi pula work engagement karyawan. Hasil ini menunjukkan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan self-efficacy melalui pelatihan dan dukungan lingkungan kerja untuk mendorong motivasi, produktivitas, serta keterlibatan kerja yang optimal.

Kata Kunci: Self-efficacy; work engagement; Generasi Z; motivasi kerja; produktivitas.

PENDAHULUAN

Generasi Zoomer atau biasa dikenal sebagai Generasi Z merupakan mereka yang lahir pada tahun 1997–2012 (Jayani, 2021). Dengan demikian saat ini mereka berusia kurang lebih 12 tahun hingga 28 tahun. Pada era saat ini Generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan menjadi kelompok mayoritas atau kelompok yang mendominasi dalam angkatan kerja. Karakteristik berbeda yang ada pada setiap generasi menuntut pendekatan berbeda untuk membuat mereka lebih cepat terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Bahrte dan Dirani (2022), Generasi Z memiliki beberapa karakteristik antara lain *digital natives*, Generasi Z tumbuh pada era internet, perangkat seluler, dan media sosial, sehingga teknologi merupakan bagian integral dari kehidupan mereka. Selain itu dalam pekerjaan, karyawan Generasi Z tidak hanya mencari gaji, tetapi juga ingin pekerjaan yang memiliki makna, kesempatan berkembang, dan dampak sosial. Dalam segi pekerjaan, harapan yang dimiliki Generasi Z dengan persentase terbesar adalah pekerjaan yang sesuai *passion*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Gaidhani, S., Arora, D. L., & Sharma, 2020) yang menyebutkan bahwa Generasi Z menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan *passion*. Demikian juga banyak karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. X. PT. X merupakan perusahaan yang beroperasi di wilayah Banjarnegara. Wilayah ini dikenal sebagai salah satu pusat industri dan bisnis dengan jumlah tenaga kerja dari Generasi Z yang semakin meningkat. Sebagai perusahaan yang tengah berkembang, PT. X memiliki banyak karyawan dari Generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti keterampilan digital yang tinggi, kebutuhan akan fleksibilitas, serta kecenderungan mencari pekerjaan yang memberikan makna dan pengembangan diri. Keunikan meneliti PT. X terletak pada upaya perusahaan dalam menghadapi pergeseran demografi tenaga kerja, di mana Generasi Z menjadi bagian dominan dari sumber daya manusia. Sebagai generasi yang berbeda dari pendahulunya, Generasi Z memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja yang kolaboratif, fleksibel, serta didukung oleh teknologi modern. Namun, PT. X menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kebijakan dan karakteristik kerja agar selaras dengan preferensi Generasi Z. Beberapa kendala yang muncul antara lain perbedaan pola kerja dengan generasi sebelumnya, tuntutan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta rendahnya keterikatan emosional terhadap perusahaan dalam jangka panjang.

Namun pada kenyataannya ada beberapa tantangan yang dihadapi karyawan Generasi Z seperti tuntutan dan ekspektasi kerja tinggi. Generasi Z seringkali menghadapi tuntutan dan ekspektasi yang tinggi, baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Tuntutan ini dapat berupa target kinerja yang ambisius, persaingan yang ketat, atau harapan untuk selalu tampil sempurna. Kurangnya pengalaman dan kepercayaan diri juga menjadi tantangan penting. Sebagai generasi yang baru memasuki dunia kerja, Generasi Z seringkali kekurangan pengalaman dan kepercayaan diri. Mereka mungkin merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks atau menghadapi tantangan di tempat kerja. Dunia kerja saat ini ditandai dengan ketidakpastian dan persaingan yang ketat. Generasi Z menghadapi

tantangan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Mereka juga harus bersaing dengan generasi lain dan dengan rekan kerja mereka sendiri. Selain itu atas dasar beberapa fenomena dan wawancara dari 10 karyawan PT. X, 6 karyawan menyatakan bahwa mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi, mereka bersemangat saat memulai kerja. Selain itu 6 karyawan mengatakan mereka memiliki motivasi yang besar dalam mengerjakan tugas pekerjaan mereka, mereka juga merasa tenggelam dalam pekerjaan mereka karena itu memang *passion* mereka. Sedangkan 4 karyawan mengatakan mereka terkadang kurang semangat dalam memulai hari dalam bekerja, mereka kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mereka kurang menikmati ketika mereka bekerja. Dalam angket keterikatan yang sudah disebar, mereka cenderung memiliki keterikatan kerja yang cenderung sedang. Berdasarkan beberapa fenomena tersebut diduga ada masalah terkait dengan keterikatan kerja di PT. X.

Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, mulai mendominasi angkatan kerja saat ini. Mereka memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Penelitian oleh Mahardika et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z cenderung mengutamakan keseimbangan antara kerja dan hidup dan mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas serta peluang pengembangan diri. Selain itu, penelitian oleh Kycia et al. (2021) menekankan bahwa faktor seperti kejelasan tanggung jawab dan tantangan dalam pekerjaan sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan Generasi Z. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada generasi ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan dalam organisasi. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Keterikatan karyawan ini menentukan antusiasme, komitmen, dan produktivitas pegawai dalam bekerja dan terhadap tempat kerja mereka. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Penelitian oleh Nabila & Budiono (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menjadi jembatan penting antara kepuasan kerja dan kinerja. Artinya, meskipun seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, jika ia tidak terlibat secara aktif dan mendalam, maka kepuasan tersebut belum tentu berujung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi faktor kunci dalam mengubah kepuasan menjadi produktivitas nyata di tempat kerja. Apsari & Wijaya (2022) menemukan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi selama bekerja dari rumah menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, ketika organisasi aktif memberikan kejelasan, bantuan, dan rasa kepedulian, hal itu mendorong semangat dan motivasi karyawan untuk tetap bekerja secara optimal meskipun berada di luar lingkungan kantor. Selain itu dari penelitian yang dilakukan Barkhowa dan Auliya (2023) menunjukkan pentingnya keterikatan kerja antara lain dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan *turnover* karyawan, dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas

karyawan. Keterikatan kerja sangat penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan konsep motivasi yang menunjukkan keadaan baik yang terkait dengan kebahagiaan dalam bekerja, di mana individu merasa bersemangat dan sangat terikat dengan pekerjaannya (Schaufeli et al. 2002). *Work engagement* sangat penting karena keterlibatan karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan puas dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Krisna Satya Cahyana, Sowanya Ardi Prahara pada tahun 2020 mengindikasikan adanya hubungan negatif antara *work engagement* dan niat untuk keluar atau *turnover intention*. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki keinginan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Ini penting karena *turnover intention* karyawan dapat menimbulkan biaya tinggi bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun kehilangan pengetahuan dan keterampilan. Keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaannya cenderung berbicara positif tentang perusahaan kepada rekan kerja dan pelanggan, memiliki gairah yang intens untuk menjadi bagian dari organisasi, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan. Pada studi yang dilakukan oleh Hakanen, J. J., Rouvinen, P., & Ylhäinen, I. pada tahun 2021, menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan posisi pekerjaan, pendapatan, dan mengurangi risiko pengangguran serta pensiun dini akibat disabilitas. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik dan stabil. Selain itu penelitian oleh Gaur, V. (2024) di Uni Emirat Arab menemukan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kinerja individu. Karyawan yang terlibat cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih baik dan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang *work engagement* diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan mengembangkan strategi efektif guna meningkatkan keterlibatan tersebut. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, retensi karyawan, dan kesuksesan jangka panjang.

Menurut McBain (2007), faktor yang memengaruhi *work engagement*, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Budaya Organisasi (*organizational culture factor*) seperti misi dan visi perusahaan, nilai-nilai yang dianut, aturan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta citra merea organisasi, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja. Kepemimpinan (*leadership factor*), Seijts (2006) menyatakan bahwa aspek kepemimpinan ini meliputi kesetiaan dan ketekunan pemimpin dalam memantau kinerja stafnya. Selain itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, memberikan *feedback* yang baik dan

mengevaluasi pencapaian yang sudah dicapai . Ketika pemimpin mampu menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, ini dapat berdampak positif ketika anggota tim merasa terlibat secara aktif dalam organisasi dimana mereka bekerja. Lalu lingkungan kerja (*work life factor*) juga menjadi faktor tempat kerja penting bagi karyawan untuk merasa nyaman. Dukungan untuk kenyamanan ini dapat didukung melalui cara-cara seperti memastikan adanya tempat kerja yang adil, mengikutsertakan karyawan dalam proses pembuatan keputusan, dan memastikan kesetimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan sosial karyawan. *Self-efficacy* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bandura (1997) *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Menurut teori Bandura, individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya (*work engagement*). Selain itu Schaufeli & Bakker (2004) mengembangkan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor pekerjaan dapat mempengaruhi burnout dan *work engagement*. Dalam penelitian mereka, Schaufeli & Bakker menemukan bahwa *self-efficacy* adalah salah satu sumber daya pribadi (*personal resources*) yang dapat meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*). Mereka berpendapat bahwa *self-efficacy* tinggi membuat individu lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mereka lebih bersemangat, memiliki dedikasi tinggi, dan lebih menyerap pekerjaannya dengan antusias. Dengan kata lain, ketika seseorang merasa yakin dengan kemampuannya, ia akan lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya dan mengelola tantangan dengan lebih baik.

Seorang karyawan sangat membutuhkan kepercayaan diri atau *self-efficacy* dalam dirinya. Menurut Bandura (1997) efikasi diri atau *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Keberadaan *self-efficacy* pada karyawan dapat memperkuat rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, serta menumbuhkan keyakinan akan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih efektif dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Chen et al. (2021) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan bentuk penilaian individu terhadap kompetensi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan pemahaman dan rasa percaya diri mereka. Penelitian lain oleh Sulastrri, N. S., & Hidayat, A. (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, baik pada karyawan tetap maupun kontrak di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Penelitian oleh Utami (2025) meneliti mengenai pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan studi-studi sebelumnya karena secara khusus berfokus pada pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada

karyawan Generasi Z di PT X, yang merupakan kelompok usia dengan karakteristik unik dalam dunia kerja modern. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak meneliti *self-efficacy* dalam kaitannya dengan variabel lain seperti *perceived organizational support*, *emotional intelligence*, atau *job characteristics*, dan umumnya tidak secara spesifik menyoroti karyawan Generasi Z (Ferawati, 2023; Febyana et al., 2024). Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada generasi yang dikenal lebih adaptif terhadap perubahan namun memiliki tantangan unik dalam hal motivasi kerja dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Selain itu, pendekatan penelitian ini menggunakan teknik populasi pada satu perusahaan tertentu, yang memungkinkan pengamatan lebih mendalam terhadap dinamika organisasi dan peran *self-efficacy* dalam mendorong *work engagement*. Hal ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan populasi umum atau lintas industri dengan pendekatan kuantitatif yang lebih luas (Dani et al., 2025; Johannis & Nugroho, 2023). Dengan demikian, novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan spesifik terhadap Generasi Z dalam konteks organisasi tertentu, serta penekanan pada hubungan langsung antara *self-efficacy* dan *work engagement* tanpa variabel mediasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan kerja berdasarkan penguatan keyakinan diri (*self-efficacy*) pada karyawan muda.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *self-efficacy* dengan *work engagement* karyawan Generasi Z di PT. X.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu sesuai dengan ketentuan peneliti, yang menjadi pusat perhatian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tersebut, dengan ukuran ideal berkisar antara 30 sampai 500 orang (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. X dengan kriteria Generasi Z. Berdasarkan populasi yang ada, digunakan tabel perhitungan dari Isaac dan Michael untuk menentukan jumlah minimal sampel dengan tingkat keyakinan sebesar 90%, dan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%. Dari tabel tersebut dinyatakan bahwa ketika jumlah populasi yang ada 603 maka jumlah total sampel yang harus dipenuhi yaitu sebesar 242. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian, seperti tergabung dalam Generasi Z. Jumlah sampel ditentukan menggunakan tabel perhitungan dari Isaac dan Michael atau sesuai dengan jumlah minimal responden dalam penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. X dengan pengambilan data untuk penelitian ini dengan mencari partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian lalu

menyebarkan kuisioner yang berbentuk *Google Form* kepada partisipan. Pengambilan data dilakukan mulai dari bulan Agustus hingga bulan September 2025.

Partisipan Penelitian

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 244 orang. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 120 partisipan (49%) merupakan laki-laki, sedangkan 124 partisipan (51%) merupakan perempuan. Dari segi usia, partisipan berasal dari rentang usia 18 hingga 28 tahun. Partisipan terbanyak berusia 25 tahun, yaitu sebanyak 109 orang (45%). Selanjutnya, usia 26 tahun sebanyak 28 partisipan (11%), usia 24 tahun sebanyak 21 partisipan (9%), usia 23 tahun sebanyak 21 partisipan (9%), dan usia 22 tahun sebanyak 21 partisipan (9%). Jumlah partisipan usia 21 tahun sebanyak 17 orang (7%), usia 20 tahun sebanyak 5 orang (2%), usia 19 tahun sebanyak 3 orang (1%), usia 18 tahun sebanyak 1 orang (0%), usia 27 tahun sebanyak 14 orang (6%), serta usia 28 tahun sebanyak 4 orang (2%). Sementara itu, jika dilihat dari lama bekerja, partisipan memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, mulai dari 0 hingga 8 tahun. Lama bekerja terbanyak adalah 5 tahun sebanyak 60 partisipan (25%), diikuti oleh 4 tahun sebanyak 59 partisipan (24%), 3 tahun sebanyak 44 partisipan (18%), 2 tahun sebanyak 23 partisipan (9%), dan 1 tahun sebanyak 22 partisipan (9%). Selain itu, terdapat 14 partisipan (6%) yang telah bekerja selama 6 tahun, 8 partisipan (3%) yang bekerja selama 7 tahun, 3 partisipan (1%) selama 8 tahun, dan 11 partisipan (5%) yang belum memiliki pengalaman kerja (0 tahun).

Tabel 1. Gambaran Partisipan

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	120	49%
	Perempuan	124	51%
Usia	18	1	0%
	19	3	1%
	20	5	2%
	21	17	7%
	22	21	9%
	23	21	9%
	24	21	9%
	25	109	45%
	26	28	11%
	27	14	6%
	28	4	2%
Lama Bekerja	0 Tahun	11	5%
	1 Tahun	22	9%
	2 Tahun	23	9%
	3 Tahun	44	18%

4 Tahun	59	24%
5 Tahun	60	25%
6 Tahun	14	6%
7 Tahun	8	3%
8 Tahun	3	1%

Hasil Statistik Deskriptif

a. *Self-efficacy*

Tabel 2. Kategori *Self-efficacy*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1	10 – 16,66	Rendah	42	17%	24,95
2	16,67 – 33,23	Sedang	158	65%	
3	33,24 - 40	Tinggi	44	18%	

Berdasarkan data yang berhasil dikumpul, skor tertinggi untuk adalah 40 dan skor terendah adalah 10 dengan mean atau nilai rata-rata 24,95. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel self efficacy ditemukan bahwa terdapat 42 orang partisipan dalam kategori rendah dengan presentase 17%, 158 orang dalam kategori sedang dengan presentase 65%, dan 44 orang dalam kategori tinggi dengan presentase 18%

b. *Work engagement*

Tabel 3. Kategori *Work Engagement*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1	17 – 29,32	Rendah	41	17%	41,95
2	29,33 – 54,57	Sedang	163	67%	
3	54,58 - 68	Tinggi	40	16%	

Berdasarkan data yang berhasil dikumpul, skor tertinggi untuk adalah 68 dan skor terendah adalah 17 dengan mean atau nilai rata-rata 41,95 Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel work engagement ditemukan bahwa terdapat 41 orang partisipan dalam kategori rendah dengan presentase 17%, 163 orang dalam kategori sedang dengan presentase 67%, dan 40 orang dalam kategori tinggi dengan presentase 16%

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

			Self_Efficacy	Work_Engagement
N			244	244
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		24,95	41,95
	Std. Deviation		8,282	12,617
Most Differences	Extreme	Absolute	,045	,056
		Positive	,045	,056
		Negative	-,045	-,046
Test Statistic		,045	,056	

Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}.060^c

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang diuraikan pada tabel, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 ($p < 0,50$) yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16131,912	1	16131,912	173,134	,000b
	Residual	2254,592	242	93,176		
	Total	38680,504	243			

a. Dependent Variable: *Work_Engagement*

b. Predictors: (Constant), *Self_Efficacy*

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Work_Engagement*</i> <i>Self_Efficacy</i>	,646	,417	,680	,463

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah diuraikan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,417 ($p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Self-efficacy* dan *Work engagement* Linear.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	17,410	1,965		8,859	0,000		
	<i>Self_Efficacy</i>	,984	0,75	0,646	13,158	0,000	1,000	1,000

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000. Karena nilai tersebut memenuhi kriteria ($\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel *Self Efficacy* tidak memiliki hubungan linear yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana

<i>Model</i>		<i>Sum Of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	16131,912	1	16131,912	173,134	,000b
	<i>Residual</i>	2254,592	242	93,176		
	<i>Total</i>	38680,504	243			

a. *Dependent Variable: Work_Engagement*

b. *Predictors: (Constant), Self_Efficacy*

Pada tabel Regresi Linear Sederhana diatas, nilai Sig. 0,000 ($p < 0,05$) artinya variabel *Self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap variabel *Work engagement*.

Hipotesis yang mengatakan bahwa *Self-efficacy* sebagai prediktor *Work engagement* dinyatakan diterima. Ini dapat dilihat dari analisis statistik dengan nilai $R^2 = 0,417$; $p < 0,05$. Dengan kata lain *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* karyawan Gen Z di PT. X. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan pertama, sebagian karyawan Gen Z mengatakan bahwa ketika mereka memiliki self efficacy yang kuat, maka membuat mereka dapat bekerja lebih produktif dalam mencapai work engagement. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Jelvin & Widodo (2025) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap *work engagement*, yang pada akhirnya mendukung peningkatan performa karyawan. Kedua, sebagian karyawan Gen Z menganggap bahwa *self efficacy* memiliki peran yang utama untuk mendorong diri mereka dalam bekerja sehingga dapat mencapai *work engagement* di dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Ferawati (2023) yang mengatakan bahwa Gen Z dengan keyakinan terhadap kemampuan diri atau *self efficacy* menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Jika dikaitkan dengan karakteristik partisipan, mayoritas berada pada usia produktif (18–28 tahun) dan termasuk dalam kelompok Gen Z. Kelompok usia ini dikenal adaptif terhadap perubahan, memiliki semangat belajar tinggi, serta menyukai lingkungan kerja yang memberi ruang untuk berkembang. Hal tersebut mendukung terbentuknya *self-efficacy* yang kuat sehingga meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal populasi dan waktu pengambilan data. Partisipan penelitian hanya berasal dari satu perusahaan, yaitu PT. X, dengan mayoritas responden merupakan kelompok usia Gen Z. Kondisi ini membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke populasi karyawan di sektor atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, proses pengumpulan data hanya dilakukan dalam jangka waktu relatif singkat, yaitu dua bulan (Agustus–September 2025), sehingga belum mampu menangkap kemungkinan perubahan tingkat *self-efficacy* maupun *work engagement* dalam jangka panjang. Keterbatasan ini perlu menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan cakupan sampel yang lebih luas dan periode waktu yang lebih panjang untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* sebagai prediktor *Work engagement* dinyatakan diterima. Dengan kata lain *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* karyawan Gen Z di PT. X. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan Gen Z di PT. X. Nilai signifikansi uji regresi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, I., et al. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support on *Work engagement*: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Sustainability*, 13(16), 9095.
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. (2025). *Work engagement* and individual work performance in the UAE: the mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10, 1567207.
- Anggraini, D., & Cahyaningrum, E. (2022). Self-Efficacy and *Work engagement* Among Young Employees: The Moderating Role of Growth Mindset. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 123-134.
- Apsari, F. Y., & Wijaya, V. M. (2022). *Work engagement* dengan perceived organizational support pada karyawan yang melakukan work from home. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 95-107.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 604). Freeman.
- Barhate, B., & Dirani, K. (2022). Generation Z: A review of the literature. *International Journal of Education Management*, 36(1), 18-31.
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). *Work engagement* dengan intensi turnover pada karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285-294.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and *work engagement*: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834.
- Ferawati, N. (2023). The influence of perceived organizational support and self efficacy on employee engagement in generation z DKI Jakarta. *Growth: Journal Management and Business*, 1(01), 26-32.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-281.
- Hakanen, J. J., Rouvinen, P., & Ylhäinen, I. (2021). The impact of *work engagement* on future occupational rankings, wages, unemployment, and disability pensions—a register-based study of a representative sample of Finnish employees. *Sustainability*, 13(4), 1626.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Hermawan, E. P., & Sary, F. P. (2025). The Effect of *Self-efficacy* and Work Discipline on Employee Performance at Ciamis Regional General Hospital. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5(2), 2617-2634.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived

- organizational support on *work engagement*: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for health and clinical practice. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2), 239–262.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model *work engagement* angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34–49.
- Nugraha, D., & Kharismasyah, A. Y. (2024). Perceived Organizational Support as Mediation of *Work engagement* and Self-efficacy on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*.
- Pratama, M. M., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).
- 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.
- Ramadhan, N. D., & Budiono, B. (2023). Pengaruh *Self-efficacy* dan *Work engagement* terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 783–796.
- Santoso, B., & Ariani, R. (2020). The Influence of Self-Efficacy on *Work engagement*: A Meta-Analysis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 1–12.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. Dalam K. R. Wentzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of motivation at school* (hlm. 35–53). Routledge.