



**PERAN *SELF EFFICACY* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN DI PERUSAHAAN XY**



**TUGAS AKHIR**

**ADITYA MAHENDRA  
46124110014**

**MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2026**



**PERAN *SELF EFFICACY* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN DI PERUSAHAAN XY**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

UNIVERSITAS  
ADITYA MAHENDRA  
46124110014  
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA  
2026**

## HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Mahendra  
NIM : 46124110014  
Fakultas/Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir berjudul:

“Peran *Self Efficacy* Dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Di Perusahaan XY.”

adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme, pelanggaran hak cipta, atau konten ilegal dalam bentuk apapun dan tidak melanggar hukum atau hak pihak manapun.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap pernyataan ini, saya bersedia menanggung seluruh konsekuensi hukum dan membebaskan Universitas Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hukum dan saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Januari 2026

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



Aditya Mahendra

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Aditya Mahendra  
NIM : 46124110014  
Program Studi : S1 Psikologi

dengan judul  
“Peran *Self Efficacy* Dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Di Perusahaan XY”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 20 Januari 2026 didapatkan nilai persentase sebesar 29 %.

Jakarta, 20 Januari 2026  
Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
  
Donny Dwi Hambodo, S.Ikom

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Aditya Mahendra  
NIM : 46124110014  
Fakultas/Program Studi : Psikologi  
Judul Tugas Akhir : PERAN *SELF EFFICACY* DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN  
DI PERUSAHAAN XY

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 28 Januari 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing



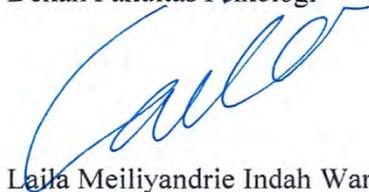
Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi., Psikolog  
NIDN/NUPT: 0330058304

Jakarta, 28 Januari 2026

Mengetahui,

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D  
NIDN/NUPTK: 0316058002

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog  
NIDN/NUPTK: 0324068701

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini. Penulisan Laporan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi.
3. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi.
4. Bapak Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Ibu Dr. Arie Suciyana Sriyanto, M.Si, selaku Ketua Sidang Tugas Akhir atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Bapak Dr. Indra Kusuma, M.Si, selaku Dosen Penguji Tugas Akhir atas koreksi dan arahan serta masukannya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar, Dosen Pembimbing Akademik serta seluruh staff administrasi Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.
8. Keluarga besar penulis yang dengan penuh kesabaran, doa, serta dukungan moral dan emosional telah mendorong penulis dalam menyelesaikan tesis ini
9. Pimpinan Perusahaan dan seluruh karyawan yang telah memberikan kerja sama serta bantuan kepada penulis hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Laporan Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 28 Januari 2026

Penulis



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Mahendra  
NIM : 46124110014  
Fakultas/Program Studi : Psikologi  
Judul Tugas Akhir : Peran *Self Efficacy* Dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Di Perusahaan XY

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
Jakarta, 28 Januari 2026  
Yang menyatakan,



(Aditya Mahendra)

Peran *Self Efficacy* Dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Di Perusahaan XY  
Aditya Mahendra

ABSTRAK

*Work engagement* karyawan penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan keberlangsungannya. Hal ini terutama berlaku di lingkungan kerja yang persaingannya tinggi dan perubahannya cepat. Studi ini meneliti bagaimana perasaan dukungan dari organisasi memengaruhi keterlibatan karyawan di tempat kerja dan bagaimana efikasi diri berperan dalam hubungan ini di Perusahaan XY. Studi ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Informasi yang dikumpulkan dari karyawan kontrak Perusahaan XY diukur menggunakan skala Likert dan kuesioner terstruktur. Peneliti menggunakan jenis survei khusus yang disebut sensus. Sebanyak 171 orang mengikuti survei. Kami menggunakan metode yang disebut Partial Least Squares–Structural Equation Modeling, atau PLS-SEM, untuk menganalisis data. Hasil menunjukkan bahwa *perceived supervisor social support* dan *perceived colleagues social support* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Selain itu, ketika karyawan merasa rekan kerja mereka mendukung, hal itu berdampak positif pada *work engagement* mereka, namun ketika karyawan merasa atasan mereka mendukung, hal itu tidak secara langsung memengaruhi *work engagement* mereka. Studi ini juga menemukan bahwa *self-efficacy* dapat sepenuhnya menjelaskan hubungan antara seberapa besar karyawan merasa didukung oleh atasan mereka dan seberapa terlibat mereka di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk mendukung karyawan mereka. Dukungan ini dapat membantu karyawan mengembangkan sumber daya mental yang lebih kuat, terutama kepercayaan diri pada kemampuan mereka sehingga pada gilirannya, dapat meningkatkan dedikasi dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan. Dalam praktiknya, studi ini menyarankan agar organisasi fokus pada pengembangan kebijakan, praktik kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan pada kemampuan mereka. Temuan ini akan membantu organisasi untuk membina keterlibatan karyawan yang berkelanjutan.

**Kata Kunci :** *Perceived Supervisor Social Support, Perceived Colleagues Social Support, Self-Efficacy, Work Engagement*

***The Role Of Self Efficacy in Mediating The Influence of Perceived  
Organizational Support on Employee Work Engagement at Company XY  
Aditya Mahendra***

**ABSTRACT**

*Employee work engagement is crucial for improving company performance and sustainability. This is especially true in a highly competitive and rapidly changing work environment. This study examines how perceived organizational support influences employee workplace engagement and how self-efficacy plays a role in this relationship at Company XY. The study used a survey method to collect data. Information collected from Company XY contract employees was measured using a Likert scale and a structured questionnaire. The researchers used a special type of survey called a census. A total of 171 people participated in the survey. We used a method called Partial Least Squares–Structural Equation Modeling, or PLS-SEM, to analyze the data. The results showed that perceived supervisor social support and perceived colleague social support had a positive and significant influence on self-efficacy. Furthermore, when employees perceived their coworkers as supportive, it had a positive impact on their work engagement, but when employees perceived their supervisor as supportive, it did not directly affect their work engagement. The study also found that self-efficacy could fully explain the relationship between how much employees felt supported by their supervisor and how engaged they were at work. These findings demonstrate the importance of supporting their employees. This support can help employees develop stronger mental resources, particularly confidence in their abilities, which in turn can increase their dedication and enthusiasm for their work. Practically, this study suggests that organizations focus on developing policies, leadership practices, and work environments that support and enhance employees' confidence in their abilities. These findings will help organizations foster sustainable employee engagement.*

***Keywords: Perceived Supervisor Social Support, Perceived Colleagues' Social Support, Self-Efficacy, Work Engagement***

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL TA.....	0
HALAMAN JUDUL TA .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI .....	ii
HALAMAN SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORY UMB .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teori .....	10
2.1.1 <i>Work Engagement</i> .....	10
2.1.2 <i>Self-Efficacy</i> .....	15
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> .....	19
2.1.4 Kajian Penelitian Terdahulu .....	22
2.2 Dinamika Penelitian.....	24
2.2.1 Dampak <i>Perceived Supervisor Social Support</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i> .....	25

2.2.2 Dampak <i>Perceived Colleague Social Support</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i> .....	26
2.2.3 Dampak <i>Perceived Supervisor Social Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	26
2.2.4 Dampak <i>Perceived Colleague Social Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	27
2.2.5 Dampak <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	28
2.2.6 Dampak <i>Perceived Supervisor Social Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> melalui Mediasi <i>Self-Efficacy</i> .....	29
2.2.7 Dampak <i>Perceived Colleague Social Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> melalui Mediasi <i>Self-Efficacy</i> .....	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Desain Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.3.1 Variabel Independen.....	33
3.3.2 Variabel Mediasi .....	33
3.3.3 Variabel Dependen .....	34
3.4 Instrumen Penelitian .....	34
3.4.1 Alat Ukur <i>Perceived Organizational Support</i> .....	35
3.4.2 Alat Ukur <i>Self-Efficacy</i> .....	35
3.4.3 Alat Ukur <i>Work Engagement</i> .....	36
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7 Metode Analisis Data.....	43
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.2 Uji Beda.....	43
3.7.3 Analisis Partial Least Square .....	43
3.7.4 Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>

4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	46
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	50
4.1.3 Uji Beda.....	54
4.1.4 Analisis PLS ( <i>Inner Model</i> ).....	58
4.1.5 Uji Hipotesis.....	61
4.2 Pembahasan .....	64
4.2.1 Dampak <i>Perceived Supervisor Social Support</i> (X1) terhadap <i>Self-Efficacy</i> (Z).....	64
4.2.2 Dampak <i>Perceived Colleagues Social Support</i> (X2) terhadap <i>Self-Efficacy</i> (Z).....	65
4.2.3 Dampak <i>Perceived Supervisor Social Support</i> (X1) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	66
4.2.4 Dampak <i>Perceived Colleagues Social Support</i> (X2) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	67
4.2.5 Dampak <i>Self-Efficacy</i> (Z) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	68
4.2.6 Dampak tidak langsung <i>Perceived Supervisor Social Support</i> (X1) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) melalui <i>Self-Efficacy</i> (Z).....	69
4.2.7 Dampak tidak langsung <i>Perceived Colleagues Social Support</i> (X2) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) melalui <i>Self-Efficacy</i> (Z).....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	72
5.3 Keunikan Penelitian .....	73
5.4 Saran .....	74
5.4.1 Saran Teoretis.....	74
5.4.2 Saran Praktis .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN.....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Alat Ukur <i>Perceived Organizational Support</i> .....	35
Tabel 3.2 Alat Ukur <i>Self-Efficacy</i> .....	36
Tabel 3.3 Alat Ukur <i>Work Engagement</i> .....	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Konvergen Menurut Nilai <i>Loading Factor</i> .....	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Konvergen Menurut Nilai AVE .....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validasi Menurut <i>HTMT</i> .....	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden .....	47
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4 Deskripsi Status Karyawan .....	48
Tabel 4.5 Deskripsi Departemen.....	48
Tabel 4.6 Deskripsi Masa Kerja.....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Data <i>Perceived Supervisor Social Support</i> .....	50
Tabel 4.8 Deskripsi Data <i>Perceived Colleagues Social Support</i> .....	51
Tabel 4.9 Deskripsi Data <i>Self-Efficacy</i> .....	52
Tabel 4.10 Deskripsi Data <i>Work Engagement</i> .....	53
Tabel 4.11 Uji Beda ( <i>Independent Sample T-Test</i> ) Menurut Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.12 Uji Beda ( <i>Independent Sample T-Test</i> ) Menurut Bagian Departemen	56
Tabel 4.13 Uji Beda ( <i>Independent Sample T-Test</i> ) Menurut Status Karyawan....	57
Tabel 4.14 Evaluasi Nilai <i>R Square</i> .....	59
Tabel 4.15 Evaluasi Nilai <i>Q Square</i> .....	60
Tabel 4.16 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> .....	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis ( <i>Direct Effect</i> ).....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis ( <i>Indirect Effect</i> ) .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Model Penelitian .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Observasi.....	78
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS.....	94
Lampiran 5 Hasil Olah Data SmartPLS .....	99
Lampiran 6 Bukti Bimbingan Tugas Akhir .....	105
Lampiran 7 Biografi Penulis .....	106

