



**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA PT ADL**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
**TRIAS KARTIKAWATI**

**55120120059**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**2022**



**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA PT ADL**

**TESIS**

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**TRIAS KARTIKAWATI**

**55120120059**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT ADL.

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Trias Kartikawati

NIM : 55120120059

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 15 Februari 2023



Mengesahkan  
Pembimbing

UNIVERSITAS  
MERCUBUANA  
(Dr Setyo Riyanto, SE, MM.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M. Si

Ketua Program Studi Magister  
Manajemen

Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan di dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT ADL.

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Trias Kartikawati

NIM : 55120120059

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 24 Februari 2023

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 15 Februari 2023



(Trias Kartikawati)

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

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

Nama : Trias Kartikawati

NIM : 55120120059

Program Studi : MM SDM

dengan judul “ Analisa Pengaruh Self-Efficacy dan Iklim Organisasi Pada Employee Engagement Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator (Studi Kasus di PT. ADL”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 16/02/2023, didapatkan nilai persentase sebesar 29 %.

Jakarta, 16 Februari 2023

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
Arie Pangudi, A.Md

## ABSTRAK

Kecemasan (*Self-Efficacy*) (SE) merupakan gejala psikis yang sering terjadi di seluruh dunia. Kecemasan dapat berakibat menurunkan tingkat kinerja, komponen yang lain seperti Iklim Organisasi (IO) dan Komitmen Organisasi (KO) diduga berkaitan dengan *Employee Engagement* (EE) yang mana berpengaruh terhadap loyalitas, semangat bekerja dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *Self Efficacy*, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Employee Engagement* pada PT. ADL. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan data primer yang diambil melalui kuesioner sebanyak 100 responden di PT. ADL. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh SE karyawan terhadap EE secara umum tidak mempunyai hubungan yang erat, indikator yang paling rendah di dalam dimensi SE yaitu pengetahuan dan pelatihan teknis ataupun prosedur pekerjaan belum maksimal dimiliki oleh karyawan. Sedangkan, IO terhadap EE, KO terhadap EE, SE terhadap KO, IO terhadap KO secara umum semuanya mempunyai hubungan yang signifikan. Adapun saran dari penelitian ini adalah faktor yang paling rendah di dalam *Self Efficacy* yaitu pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, ini bisa dilakukan upaya perbaikan dengan memberikan pelatihan yang komprehensif dan berkesinambungan kepada karyawannya terkait pengetahuan, dan prosedur teknis pekerjaan.

**Kata kunci:** *Self-Efficacy (SE), Iklim Organisasi (IO), Komitmen Organisasi (KO), dan Employee Engagement (EE)*

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



## ABSTRACT

*Anxiety (self-efficacy) (SE) is a psychological symptom that often occurs throughout the world. Anxiety can result in lower performance levels, while other components such as organizational climate (IO) and organizational commitment (KO) are thought to be related to employee engagement (EE), which influences loyalty, enthusiasm for work, and a high sense of belonging to the company. This study aims to examine the influence of the variables self-efficacy, organizational climate, organizational commitment, and employee engagement at PT. ADL. The research method used is a quantitative descriptive method, with primary data taken through a questionnaire of 100 respondents at PT. ADL. The tests were carried out using validity and reliability tests, the coefficient of determination ( $R^2$ ), and hypothesis testing using the SmartPLS 3.0 program. The results of this study indicate that the effect of employee SE on EE in general does not have a close relationship; the lowest indicator in the SE dimension, namely knowledge and technical training or work procedures, is not optimally possessed by employees. Meanwhile, IO to EE, KO to EE, SE to KO, and IO to KO in general all have a significant relationship. The suggestion from this research is that the lowest factor in self-efficacy is technical knowledge to complete the job. This can be improved by providing comprehensive and continuous training to employees regarding knowledge and technical work procedures.*

**Keywords:** *Self-Efficacy (SE), Organizational Climate (IO), Organizational Commitment (KO), and Employee Engagement (EE)*

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT ADL”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr Setyo Riyanto, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.Ir. Andi Adriansyah,M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
5. Kepada Orangtua ku tercinta yang memberikan doa serta dukungan disetiap langkahku
6. Kepada Calon Suami ku yang setia menemani disaat aku sudah mulai menyerah saat mengerjakan tesis juga selalu mensupport aku kapanpun.
7. Kepada sahabat ku dari Unass sarange, Kalian bukan hanya memberikan support Namun juga memberikan ku waktu yang kalian punya untuk menyemangati ku kembali disaat aku down, sakit, doa terbaik untuk kalian semua semoga allah



membalas semua kebaikan kalian.

8. Dan tidak lupa Teman-teman mahasiswa/i Universitas Mercu Buana yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi serta doanya.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam proposal tesis ini. Akhir kata, semoga proposal tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 20 Desember 2022

Penulis



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LPERNYATAAN SIMILARITY... ..</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Kontribusi Penelitian.....	12
<b>BAB 2 .....</b>	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	13

2.1.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	13
2.1.2. Perkembangan <i>Self Efficacy</i> pada Individu.....	14
2.1.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	15
2.1.4. Fungsi <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.1.5. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	19
2.1.6. Pengukuran <i>Self Efficacy</i> .....	20
2.1.7. Iklim Organisasi .....	21
2.1.8. Dimensi- dimensi Iklim Organisasi .....	22
2.1.9. Pengukuran Iklim Organisasi.....	25
2.1.10. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.1.11 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	26
2.1.12. Kondisi Psikologis <i>Employee Engagement</i> .....	27
2.1.13. Aspek <i>Employee Engagement</i> .....	27
2.1.14. Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.1.15. Pengertian Komitmen Organisasi .....	28
2.1.16. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	32
2.1.17. Indikator Komitmen Organisasi.....	33
2.1.18. Dimensi Komitmen Organisasi.....	34
2.1.19. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	35
2.1.20. Implikasi Komitmen Organisasi .....	38
2.2. Penelitian Terdahulu .....	39
2.3. Pengembangan Hipotesis .....	47
2.3.1. Pengaruh antara <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> .....	47
2.3.2 Pengaruh antara Iklim organisasi berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> .....	48
2.3.3 Pengaruh antara <i>Employee Engagement</i> dengan Komitmen Organisasi ...	49
2.3.4. Pengaruh antara <i>self-efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi.....	49

2.3.5. Pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi .....	50
2.3.6 Hipotesis.....	51
<b>BAB 3 .....</b>	<b>53</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1 Desain Penelitian.....	53
3.2 Variabel Penelitian .....	53
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
3.3.1. <i>Self Efficacy</i> .....	54
3.3.2. Iklim Organisasi .....	55
3.3.3. Komitmen Organisasi.....	55
3.3.4. <i>Employee Engagement</i> .....	56
3.3.5 Operasionalisasi Variabel.....	57
3.4. Populasi dan Sampel .....	60
3.4.1. Populasi.....	60
3.4.2 Sampel.....	60
3.5. Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	61
3.5.1. Jenis Pengumpulan Data .....	61
3.5.2. Metode Pengumpulan Data .....	61
3.6. Metode Analisis Data.....	62
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) .....	63
3.6.2 Uji Validitas Konvergen .....	63
3.6.3 Uji Validitas Diskriminan .....	63
3.6.4 Uji Reabilitas.....	64
3.6.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	64
3.6.7 <i>Coefficient of determination (R<sup>2</sup>)</i> .....	64
3.6.8 Uji Path Coefficient.....	65

3.6.9 <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	65
3.6.10 <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	66
3.6.11 Uji Asumsi Klasik .....	66
3.7 Metode Penyajian Data .....	67
<b>BAB IV .....</b>	<b>68</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	68
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan ADL .....	68
4.1.2 Lingkup & Bidang Usaha Perusahaan .....	68
4.1.3 Sumber Daya.....	69
4.1.4 Tantangan Bisnis.....	64
4.1.5 Proses/ Kegiatan Fungsi Bisnis .....	71
4.2 Deskripsi Demografi .....	74
4.2.1 Klasifikasi <i>Gender</i> (Jenis Kelamin).....	75
4.2.2 Klasifikasi Usia Responden .....	75
4.2.3 Klasifikasi Lama Bekerja Responden .....	76
4.2.4 Klasifikasi Latar Belakang Pendidikan Responden .....	77
4.3. Hasil Analisis Data.....	78
4.3.1 Uji Instrument Data.....	78
<b>BAB V .....</b>	<b>98</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1 Kesimpulan .....	98
5.3 Saran.....	100
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>105</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Tingkat Labour Turnover PT ADL.....	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi PT ADL .....	3
Tabel 1. 3 Kehadiran Karyawan PT. ADL Tahun 2021 .....	4
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra Survei <i>Employee Engagement</i> .....	5
Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-faktor yang Menyebabkan Kurangnya <i>Employee Engagement</i> .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	57
Tabel 4. 1 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden.....	75
Tabel 4. 2 Klasifikasi Usia Responden .....	76
Tabel 4. 3 Klasifikasi Lama Bekerja Responden .....	76
Tabel 4. 4 Klasifikasi Latar Belakang Pendidikan Responden .....	77
Tabel 4. 5 <i>Outer Loading</i> .....	81
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i> .....	77
Tabel 4.7 Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell-larcker Criterion)</i> .....	79
Tabel 4.8 <i>Average Variabce Extracted (AVE)</i> .....	79
Tabel 4.9 <i>Composite Realibility</i> .....	80
Tabel 4.10 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	81
Tabel 4.11 <i>R Square</i> .....	82
Tabel 4.12 <i>Godness of Fit</i> .....	83
Tabel 4.13 Hasil uji signifikansi Pengaruh Langsung .....	84
Tabel 4.14 Hasil uji signifiknsi Pengaruh tidak Langsung .....	87



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Total Pembayaran overtime PT ADL Periode Januari 2021– Juni 2021 .	7
Gambar 1. 2 Total Absensi Karyawan PT ADL Periode 2018-2021.....	10
Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Berpikir .....	51
Gambar 4. 1 Hasil Algoritma PLS .....	78
Gambar 4.2 Gambar <i>Output Outer Model</i> .....	73

