

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