

## Peran *Social Support*, *Self-Efficacy*, dan *Self-Esteem* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Pressure* sebagai Variabel Moderasi

Aurelia Zahra W. P<sup>1\*</sup>, Anwar Mansyur<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Alamat: JL. Kendeng, Nomor 5, Kota Semarang, Jawa Tengah

\*Korespondensi penulis: [aureliazahra0084@mhs.unisbank.ac.id](mailto:aureliazahra0084@mhs.unisbank.ac.id)

**Abstract.** *Employee work engagement is an important factor in maintaining organizational effectiveness, particularly in work environments that face high work pressure. High job demands have the potential to affect employee psychological conditions; therefore, social support and personal resources are needed to maintain the level of work engagement. This study aims to analyze the influence of social support, self-efficacy, and self-esteem on work engagement with pressure as a moderating variable among employees of Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana in Semarang City. This study employed a quantitative approach with a sample of 150 respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using SmartPLS4 through measurement model and structural model testing. The results showed that social support, self-efficacy, and self-esteem had a positive and significant effect on work engagements. Furthermore, work pressure was found to positively and significantly moderate the relationships between social support, self-efficacy, self-esteem, and work engagement. These findings suggest that work pressure does not always have a negative impact; instead, it can strengthen the influence of psychological resources and social support on work engagement when employees possess strong adaptive capabilities. Therefore, enhancing social support, self-efficacy, and self-esteem should be a priority for organizations seeking to maintain and improve employee work engagement.*

**Keywords:** *Social Support; Self-Efficacy; Self-Esteem; Work Engagement; Work Pressure*

**Abstrak.** Keterlibatan kerja pegawai menjadi *factor* penting dalam menjaga efektivitas organisasi, terutama pada lingkungan kerja yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi. Tingginya tuntutan kerja berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pegawai sehingga diperlukan dukungan sosial dan sumber daya personal untuk mempertahankan tingkat keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap *work engagement* dengan *work pressure* sebagai variabel moderasi pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana di Kota Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 150 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SmartPLS4 melalui pengujian model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support*, *self-efficacy*, *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, *work pressure* terbukti memoderasi hubungan antara *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu berdampak negative, tetapi dapat memperkuat pengaruh sumber daya psikologis dan dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja apabila pegawai memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Oleh karena itu, peningkatan dukungan sosial, efikasi diri, dan penghargaan diri perlu menjadi perhatian organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai.

**Kata kunci:** *Social Support; Self-Efficacy; Self-Esteem; Work Engagement; Work Pressure*

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset fundamental yang menentukan keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pelayanan publik dan pencapaian target kinerja. Di era dinamika sektor publik saat ini, tuntutan terhadap efisiensi birokrasi mengharuskan pegawai memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) yang optimal dan berkesinambungan. Pegawai yang *engaged* terbukti lebih tangguh, inovatif, berdedikasi

tinggi, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat luas. Keterlibatan kerja telah muncul sebagai konsep penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia, karena kemampuannya untuk mempengaruhi produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan organisasi (Purba dan Mansyur, 2025). Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Kundi et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan ketahanan mental pegawai dalam menghadapi tekanan kerja.

BBWS Pemali Juana di Kota Semarang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya air nasional, termasuk menjaga infrastruktur vital seperti bendungan, jaringan irigasi, dan sistem pengendalian sumber daya air di Jawa Tengah. Untuk menjalankan tugas tersebut secara optimal, instansi ini membutuhkan pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan kerja yang kuat mendorong pegawai untuk mengerahkan energi, dedikasi, dan inisiatif secara maksimal dalam melaksanakan tugas serta secara proaktif mencari solusi atas berbagai kendala yang dihadapi. (Puspitasari dan Adi, 2024).

Pegawai BBWS Pemali Juana menghadapi kondisi operasional yang ditandai oleh tingginya tuntutan, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan untuk merespons berbagai permasalahan secara cepat dan tepat. Beban tugas lintas sektoral tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja (*work pressure*) yang tinggi dan dapat menguras daya tahan mental pegawai apabila tidak dikelola dengan baik (Burlian, 2024). Kondisi ini berisiko meningkatkan kelelahan psikologis serta menurunkan kualitas keterlibatan kerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kundi et al. (2022) yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat memicu stres berkepanjangan dan menurunkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), tekanan kerja yang tinggi sebagai bentuk *job demands* dapat mengganggu stabilitas psikologis pegawai. Tuntutan kerja yang terus-menerus melebihi kapasitas individu berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, stres kronis, *burnout*, serta menurunkan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi (Bakker et al., 2023). Kondisi ini juga dapat mengurangi semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Subiantoro dan Lataruva, 2022).

Untuk mengurangi dampak negatif tersebut, organisasi memerlukan sumber daya penyangga berupa dukungan sosial (*social support*). Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja terbukti mampu melindungi pegawai dari tekanan kerja yang tinggi serta meningkatkan keterlibatan kerja melalui kombinasi sumber daya eksternal dan ketahanan internal individu (Tampombeu, 2025). Selain itu, pegawai dengan *work engagement* tinggi

cenderung memiliki kemampuan adaptasi dan ketahanan kerja yang lebih baik (Husnaa dan Utomo, 2025).

Di samping dukungan sosial, modal psikologis internal seperti *self-efficacy* dan *self-esteem* juga berperan penting dalam meningkatkan work engagement. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, tangguh, dan termotivasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan *self-efficacy* yang rendah dapat menurunkan kinerja (Haasyimiyah dan Suhana, 2025). *Occupational self-efficacy* juga terbukti berpengaruh positif terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mempertahankan motivasi kerja (Putri dan Prakoso, 2021). Sementara itu, *self-esteem* yang tinggi membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang bermakna, sehingga mampu mempertahankan optimisme, dedikasi, keterlibatan kerja, serta kualitas kinerja meskipun berada di bawah tekanan (Ditya, 2025; Making, 2025).

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori JD-R dengan menguji pengaruh *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap work engagement serta peran *work pressure* sebagai variabel moderasi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi BBWS Pemali Juana dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja, penguatan dukungan sosial, dan peningkatan kapasitas psikologis pegawai guna mempertahankan kinerja yang optimal. Meskipun hubungan antara *social support*, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *work engagement* telah banyak diteliti, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi, terutama pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi. Selain itu, penelitian mengenai peran *work pressure* sebagai variabel moderasi pada sektor publik masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap *work engagement*, serta menguji peran *work pressure* dalam memoderasi hubungan ketiga variabel tersebut pada pegawai BBWS Pemali Juana Kota Semarang.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang merepresentasikan komitmen mendalam seorang pegawai terhadap pekerjaan dan instansinya. Pegawai yang *engaged* memandang pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan sebagai ruang untuk mengaktualisasikan kapasitas terbaik mereka. Menurut Puspitasari dan Adi (2024), *work engagement* terdiri atas tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam konteks organisasi sektor publik, keterlibatan kerja memiliki implikasi

penting terhadap kualitas pelayanan karena pegawai yang memiliki *engagement* tinggi terbukti lebih inovatif, proaktif, dan bersedia melakukan *extra-role behavior* demi kelancaran operasional instansi. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), *work engagement* dipengaruhi oleh ketersediaan *job resources* dan *personal resources* yang mampu menjaga motivasi intrinsik pegawai (Bakker et al., 2023).

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial (*social support*) menunjuk pada bentuk intervensi positif berupa ketersediaan sumber daya interpersonal yang memberikan rasa aman, nyaman, dan perlindungan psikologis bagi individu di tempat kerja. Dukungan ini berasal dari pimpinan maupun rekan kerja dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informatif, dan penilaian. Dalam literatur MSDM, dukungan sosial diposisikan sebagai penyangga tekanan pekerjaan dan berperan dalam meningkatkan *work engagement* serta kesejahteraan psikologis karyawan (Bonaiuto et al., 2022). Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), *social support* termasuk *job resources* yang berperan memicu motivasi kerja sekaligus menetralkan dampak tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Bakker et al., 2023). Pada BBWS Pemali Juana, keberadaan dukungan sosial penting untuk menunjang kelancaran pekerjaan yang membutuhkan sinergi dan koordinasi lintas divisi.

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan menuntaskan tindakan tertentu untuk mencapai target kerja. Konsep ini menjadi unsur penting dalam pengembangan ketahanan psikologis pegawai. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih tangguh menghadapi tekanan kerja dan memandang tantangan sebagai peluang pembelajaran. Dalam konteks *work engagement*, keyakinan terhadap kemampuan diri akan meningkatkan motivasi intrinsik sehingga pegawai lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Builolo et al., 2025).

### **Harga Diri**

Harga diri atau *self-esteem* merupakan evaluasi individu terhadap kebermaknaan dan nilai dirinya sendiri. Dalam organisasi, konsep ini dikenal sebagai *Organization-Based Self-Esteem* (OBSE), yaitu keyakinan pegawai bahwa dirinya memiliki arti penting dan kontribusi nyata bagi instansi. Pegawai dengan *self-esteem* tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, kemandirian, dan kebanggaan terhadap pekerjaannya (Making, 2025).

Lingkungan organisasi yang memberikan apresiasi, pengakuan, dan keadilan struktural akan memperkuat *self-esteem* pegawai. *Self-esteem* yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki rasa percaya diri, penghargaan terhadap diri, serta keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi pegawai terhadap organisasi sehingga *work engagement* juga meningkat (Ditya, 2025).

### **Tekanan Kerja**

Tekanan kerja (*work pressure*) merupakan kondisi ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dari segi waktu, target, tanggung jawab, maupun kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan. Tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelola sumber daya fisik dan psikologis yang dimiliki. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), *work pressure* termasuk ke dalam *job demands* yang membutuhkan usaha fisik dan mental secara terus menerus sehingga dapat memicu stress kerja, kelelahan emosional, hingga *burnout* apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai (Bakker et al., 2023). Namun demikian, tekanan kerja tidak selalu berdampak negative, karena pada kondisi tertentu *work pressure* dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas apabila individu memiliki kemampuan adaptasi, dukungan sosial, dan ketahanan psikologis yang baik. Tekanan kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis pegawai serta dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* dalam organisasi menurut (Kundi et al., 2022).

### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja pegawai. Dukungan sosial yang berasal dari pimpinan maupun rekan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai sehingga pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi. Dalam lingkungan kerja sektor publik seperti BBWS Pemali Juana, keberadaan dukungan sosial menjadi penting karena pegawai menghadapi tekanan kerja dan tuntutan operasional yang tinggi. Penelitian Husnaa dan Utomo (2025) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai karena mampu meningkatkan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, penelitian Tampombebu (2025) juga menyatakan bahwa kombinasi dukungan sosial dan sumber daya personal mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai

berikut: H1: *Social support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* cenderung lebih percaya diri, tangguh, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang optimal. Dalam perspektif JD-R, *self-efficacy* termasuk *personal resources* yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Penelitian Putri dan Prakoso (2021) menjelaskan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai. Selain itu, Buulolo et al. (2025) menyatakan bahwa pegawai dengan *self-efficacy* tinggi lebih fokus, berdedikasi, dan mampu menghadapi tekanan kerja secara efektif. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

*Self-esteem* merupakan bentuk penghargaan individu terhadap nilai dan kebermaknaan dirinya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki *self-esteem* tinggi cenderung merasa bahwa dirinya memiliki kontribusi penting bagi instansi sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan keterlibatan kerja. Dalam organisasi sektor publik, penghargaan terhadap pegawai dapat memperkuat komitmen kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian Ditya (2025) menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan positif terhadap *work engagement* pegawai. Selain itu, Making (2025) menyatakan bahwa pegawai dengan *self-esteem* tinggi memiliki komitmen kerja yang lebih kuat serta mampu mempertahankan kualitas kinerja meskipun berada di bawah tekanan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut: H3: *Self-esteem* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

Tekanan kerja (*work pressure*) dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) termasuk dalam *job demands* yang dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai. Namun demikian, tekanan kerja tidak selalu berdampak negative apabila pegawai memiliki sumber daya kerja dan sumber daya personal yang memadai. Pegawai dengan dukungan sosial yang baik, *self-efficacy* tinggi, dan *self-esteem* yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja sehingga keterlibatan kerjanya tetap terjaga. Penelitian Kundi et al. (2022) menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat memengaruhi tingkat *work engagement* pegawai tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tekanan tersebut. Selain itu, Bonaiuto et al. (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan stabilitas psikologis

mampu memperkuat keterlibatan kerja dalam kondisi tekanan kerja tinggi. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah: H4: *Work pressure* memoderasi pengaruh *social support* terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja menjadi tantangan yang memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam kondisi tekanan kerja tinggi, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi faktor penting dalam menjaga keterlibatan kerja pegawai. Penelitian Buulolo et al. (2025) menyatakan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai Ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, *work pressure* diduga memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut: H5: *Work pressure* memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

*Self-esteem* yang tinggi membuat pegawai lebih percaya diri dan mampu mempertahankan stabilitas psikologis ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Pegawai yang merasa dirinya bernilai bagi organisasi akan tetap memiliki semangat dan dedikasi kerja meskipun berada dalam kondisi tekanan kerja tinggi. Penelitian Making (2025) menunjukkan bahwa *self-esteem* dapat membantu pegawai mempertahankan kualitas kerja dan loyalitas organisasi dalam situasi pekerjaan yang menekan. Dengan demikian, tekanan kerja diduga memperkuat hubungan antara *self-esteem* dan *work engagement*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut: H6: *Work pressure* memoderasi pengaruh *self-esteem* terhadap *work engagement* pada pegawai BBWS Pemali Juana di Kota Semarang.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis dukungan sosial (*social support*), efikasi diri (*self-efficacy*), harga diri (*self-esteem*), terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) dengan tekanan kerja (*work pressure*) sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN dan non-ASN yang aktif bekerja di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, antara lain pegawai yang aktif bekerja dan memiliki kondisi lingkungan kerja di instansi. Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Penetapan jumlah responden dilakukan dengan merujuk pada pedoman Hair et al. (2019) untuk menganalisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Mengingat model penelitian melibatkan variabel moderasi dan beberapa hubungan struktural yang kompleks, jumlah sampel minimum yang direkomendasikan berada pada kisaran 100-150 responden agar estimasi parameter model stabil dan memiliki daya uji yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 150 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner terstruktur secara langsung kepada responden. Instrumen menggunakan *Skala Likert 5 poin*, berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). *Social Support* menggunakan skala 12 item yang diadaptasi dari (Edwards, 2004). *Self-Efficacy* menggunakan skala 10 item yang diadaptasi dari (Chen & Chen, 2014). *Self-Esteem* menggunakan skala 10 item yang diadaptasi dari (Chatterjee et al., 2008). *Work Engagement* menggunakan skala 17 item yang diadaptasi dari (Petrović et al., 2017). *Work Pressure* menggunakan skala 25 item yang diadaptasi dari (Kim et al., 2018).

Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dari kuesioner, dan analisis dilakukan menggunakan SmartPLS4. Prosedur analisis data meliputi: (1) evaluasi model pengukuran (*factor loading, AVE*); (2) *reliability testing* (CR, *Cronbach's alpha*); (3) model fit testing; (4) *structural modeling*; (5) pengujian hipotesis menggunakan path coefficient. Tingkat signifikan yang digunakan adalah  $\alpha \leq 0,05$ .

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan 150 karyawan Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana di Kota Semarang dan bertujuan untuk menguji *social support, self-efficacy, dan self-esteem* terhadap *work engagement* dengan *work pressure* sebagai variabel moderasi. Semua data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Pada bagian ini, analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan SmartPLS, mengikuti tahapan pengujian berurutan yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, penilaian kesesuaian model, evaluasi model struktural, dan pengujian hipotesis.

##### **Hasil**

##### **Karakteristik Responden**

Karakteristik demografis responden berfungsi sebagai landasan penting untuk memahami dinamika social dan budaya dalam lingkungan kerja sektor jasa. Informasi ini

tidak hanya memberikan gambaran umum tentang profil karyawan, tetapi juga menawarkan dasar kontekstual yang lebih kuat untuk menafsirkan tahap-tahap analisis data selanjutnya. Kategori responden disajikan dalam tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	81	54%
	Laki-laki	69	46%
Usia	<25 tahun	15	10%
	25-34 tahun	43	28,7%
	34-45 tahun	61	40,7%
	>45 tahun	31	20,6%
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	130	86,7%
	Karyawan Kontrak	20	13,3%
Lama Bekerja	<1 tahun	11	7,3%
	1-5 tahun	25	16,7%
	6-10 tahun	37	24,7%
	>10 tahun	77	51,3%

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam instrument penelitian mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Validitas memainkan peran penting dalam menentukan sejauh manasuat pengukuran secara akurat mencerminkan variabel yang diteliti. Sebagaimana dicatat oleh Hair et al. (2019), nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,8 dapat digunakan sebagai ambang batas konservatif untuk memastikan *reliabilitas* yang tinggi. Hasil uji validitas yang dianalisis menggunakan *software* SmartPLS4 disajikan pada tabel 2 di bawah ini, yang menunjukkan matriks *factor loading* antara indikator dan konstraknya (AB = *Social Support*, CD = *Self-Efficacy*, EF = *Self-Esteem*, Y = *Work Engagement*, Z = *Work Pressure*).

**Tabel 2. Uji Validitas**

	AB	CD	EF	Y	Z
X1.1	0,868				
X1.2	0,853				
X1.3	0,845				
X1.4	0,841				
X1.5	0,839				
X1.6	0,862				
X1.7	0,864				

*Peran Social Support, Self-Efficacy, dan Self-Esteem terhadap Work Engagement dengan Work Pressure sebagai Variabel Moderasi*

X1.8	0,843	
X1.9	0,839	
X1.10	0,862	
X1.11	0,852	
X1.12	0,842	
X2.1	0,865	
X2.2	0,835	
X2.3	0,880	
X2.4	0,827	
X2.5	0,859	
X2.6	0,871	
X2.7	0,825	
X2.8	0,850	
X2.9	0,843	
X2.10	0,841	
X3.1	0,840	
X3.2	0,823	
X3.3	0,842	
X3.4	0,836	
X3.5	0,858	
X3.6	0,791	
X3.7	0,883	
X3.8	0,852	
X3.9	0,842	
X3.10	0,821	
Y1	0,857	
Y2	0,817	
Y3	0,793	
Y4	0,797	
Y5	0,826	
Y6	0,740	
Y7	0,797	
Y8	0,929	
Y9	0,835	
Y10	0,936	
Y11	0,874	
Y12	0,710	
Y13	0,918	
Y14	0,926	
Y15	0,957	
Y16	0,917	
Y17	0,921	
Z1	0,857	
Z2	0,809	
Z3	0,885	
Z4	0,841	

Z5	0,860
Z6	0,868
Z7	0,852
Z8	0,804
Z9	0,866
Z10	0,833
Z11	0,852
Z12	0,825
Z13	0,832
Z14	0,847
Z15	0,802
Z16	0,864
Z17	0,831
Z18	0,863
Z19	0,844
Z20	0,881
Z21	0,830
Z22	0,868
Z23	0,816
Z24	0,845
Z25	0,887

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *factor loading* di atas 0,80 sehingga dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk penelitian dengan baik. Namun, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *factor loading* dibawah 0,80, yaitu indikator X3.6 sebesar 0,791, Y12 sebesar 0,710, Y3 sebesar 0,793, Y4 sebesar 0,797, Y6 sebesar 0,740, dan Y7 sebesar 0,797. Dengan demikian, indikator tersebut masih dapat diterima karena nilai *factor loading* telah melebihi batas minimum 0,70 sehingga tetap dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Keandalan setiap variabel dalam penelitian ini dievaluasikan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji ini bertujuan untuk memastikan konsistensi internal di antara item-item dalam setiap konstruk yang diukur. Menurut Hair et al. (2019), suatu instrument dianggap andal jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,80$ . Selain itu, validitas konvergen juga dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, dimana suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas *konvergen* apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hasilnya menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut memenuhi kriteria ini, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 untuk *social support*, 0,957 untuk *self-efficacy*, 0,953 untuk *self-esteem*, 0,977 untuk variabel dependen, dan 0,984 untuk variabel moderasi. Selanjutnya,

nilai AVE untuk *social support* sebesar 0,724, *self-efficacy* sebesar 0,722, *self-esteem* sebesar 0,704, *work engagement* sebesar 0,738, dan *work pressure* sebesar 0,717, yang berada di atas batas minimum yang direkomendasikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini layak digunakan. Detail hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
A	0,965	0,970	0,969	0,724
B				
C	0,957	0,967	0,963	0,722
D				
E	0,953	0,958	0,960	0,704
F				
Y	0,977	0,984	0,979	0,738
Z	0,984	0,985	0,984	0,717

*Sumber : Data primer yang diolah, 2026*

### **Goodness of Fit**

Menurut Hair et al. (2019), penilaian kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Dalam penelitian ini, nilai SRMR pada saturated model sebesar 0,062, yang berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan sebesar 0,08. Namun, nilai SRMR pada *estimated model* sebesar 0,213, yang menunjukkan bahwa model masih kurang baik atau belum memenuhi kriteria model fit. Nilai *d\_ULS* dan *d\_G* masing-masing sebesar 126,171 dan 16,327 menunjukkan bahwa perbedaan antara model yang diestimasi dengan data empiris masih dalam batas yang dapat diterima, dimana semakin kecil nilainya maka semakin baik kesesuaian model. Selain itu, nilai *Chi-square* pada saturated model sebesar 8522,753 dan *estimated model* sebesar 10912,626 menunjukkan adanya perbedaan antara data dan model. Selanjutnya, nilai NFI sebesar 0,688 pada saturated model dan 0,601 pada *estimated model* belum mencapai patokan ideal > 0,90. Detail hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Goodness of Fit**

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>	Keterangan
SRMR	0,062	0,213	Not Fit
<i>d_ULS</i>	10,547	126,171	Fit
<i>d_G</i>	9,444	16,327	Fit
<i>Chi-square</i>	8522,753	10912,626	Fit
NFI	0,688	0,601	Not Fit

*Sumber : Data primer yang diolah, 2026*

### **Uji R<sup>2</sup> (R-Square)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2019), nilai  $R^2$  sebesar 0,75 menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat (*substantial*), nilai 0,50 menunjukkan kemampuan prediksi sedang (*moderate*), dan nilai 0,25 menunjukkan kemampuan prediksi lemah (*weak*). Hasil pengujian R-Square menunjukkan nilai  $R^2$  variabel Y sebesar 0,829 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,824. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Social Support*, *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Work Pressure*, serta interaksi moderasi yang terdapat dalam model mampu menjelaskan variasi *work engagement* sebesar 82,9%, sedangkan sisanya sebesar 17,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2019), nilai  $R^2$  sebesar 0,829 termasuk dalam kategori kuat (*substantial*), sehingga model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang tinggi dalam menjelaskan *work engagement*. Detail hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Uji  $R^2$  (R-Square)**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y	0.829	0.824

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

#### Uji $Q^2$ (Q-Square)

Nilai  $Q^2$  digunakan untuk mengukur predictive relevance model terhadap variabel yang dipengaruhi dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2019), model memiliki predictive relevance apabila nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol. Nilai  $Q^2$  sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan predictive relevance yang kecil, sedang, dan besar. Nilai  $Q^2$  Predict berada pada rentang 0,321 hingga 0,696. Seluruh nilai  $Q^2$  yang diperoleh lebih besar dari nol, sehingga model penelitian memiliki predictive relevance yang baik. Selain itu, nilai  $Q^2$  terendah sebesar 0,321 menunjukkan predictive relevance pada kategori sedang menuju besar, sedangkan nilai  $Q^2$  tertinggi sebesar 0,696 menunjukkan predictive relevance yang besar. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel yang dipengaruhi dalam model penelitian. Detail hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

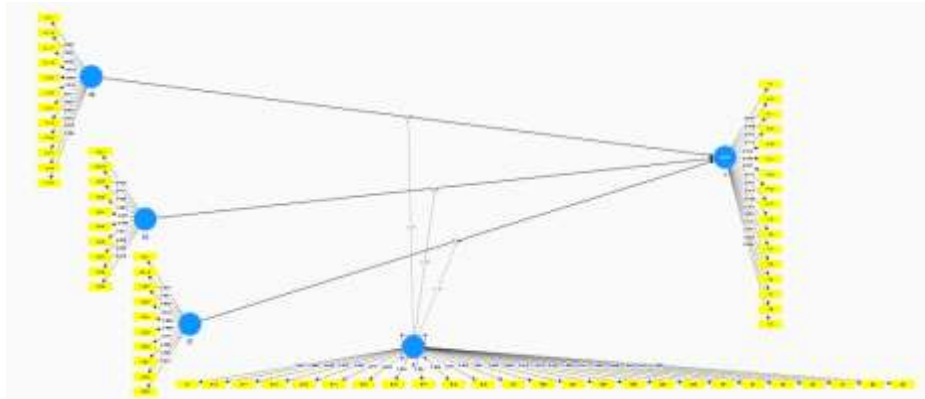
**Tabel 6. Uji  $Q^2$  (Q-Square)**

	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi
$Q^2$ Predict	0.321	0.696

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

#### *Structural Model*

Evaluasi model struktural melibatkan pengujian hipotesis mengenai hubungan di antara variabel-variabel penelitian. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,80. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al. (2019), nilai-nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut sangat representative. Hasil analisis model structural disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Structural Model**

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti melihat nilai p dan koefisien jalur untuk melihat bagaimana variabel penelitian saling terkait. Menurut Hair et al. (2019), nilai  $p < 0,05$  dianggap signifikan untuk hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel studi pun bisa dilihat dengan melihat koefisien jalur. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Uji Hipotesis**

	<i>Path Coefficients</i>	<i>P values</i>	<i>Conclusion</i>
AB -> Y	0,167	0,004	<i>Supported</i>
CD -> Y	0,181	0,002	<i>Supported</i>
EF -> Y	0,200	0,001	<i>Supported</i>
Z x CD -> Y	0,263	0,000	<i>Supported</i>
Z x EF -> Y	0,187	0,000	<i>Supported</i>
Z x AB -> Y	0,164	0,000	<i>Supported</i>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2026*

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hubungan *Social Support* (AB) terhadap *Work Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , yang berarti *social support* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien sebesar 0,167 menunjukkan arah hubungan positif artinya semakin tinggi *social support*, maka akan semakin meningkat

*work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.

2. Hubungan *Self-Efficacy* (CD) terhadap *Work Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , yang berarti *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien sebesar 0,181 menunjukkan arah hubungan positif artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin meningkat *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.
3. Hubungan *Self-Esteem* (EF) terhadap *Work Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien sebesar 0,200 menunjukkan arah hubungan positif artinya semakin tinggi *self-esteem*, maka akan semakin meningkat *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.
4. *Work Pressure* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,263 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi *work pressure*, maka pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* akan semakin kuat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.
5. *Work Pressure* juga berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan *Self-Esteem* dan *Work Engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,187 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi pengaruh *self-esteem* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi *work pressure*, maka pengaruh *self-esteem* terhadap *work engagement* akan semakin kuat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.
6. *Work Pressure* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan *Social Support* dan *Work Engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,164 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi pengaruh *social support* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi *work pressure*, maka pengaruh *social support* terhadap *work engagement* akan semakin kuat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan hubungan ini didukung.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Social Support terhadap Work Engagement**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana di Kota Semarang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pegawai, baik dari pimpinan maupun rekan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Dukungan sosial mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), *social support* termasuk *job resources* yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dan menjaga stabilitas psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker et al., 2023). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Husnaa dan Utomo (2025) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* karena mampu meningkatkan ketahanan psikologis pegawai di lingkungan kerja.

### **Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri, fokus, dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. *Self-efficacy* membuat pegawai lebih mampu menghadapi tekanan kerja serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memandang tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat diselesaikan sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja secara optimal. Temuan ini sesuai dengan penelitian Putri dan Prakoso (2021) yang menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai. Selain itu, Buulolo et al. (2025) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan motivasi intrinsik sehingga pegawai menjadi lebih tangguh dan bersemangat dalam bekerja.

### **Pengaruh Self-Esteem terhadap Work Engagement**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki penghargaan diri tinggi akan merasa dirinya memiliki kontribusi penting bagi organisasi sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja. Pegawai dengan *self-esteem* tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, loyalitas, dan kebanggaan terhadap pekerjaannya

sehingga lebih terdorong untuk memberikan performa terbaik bagi instansi. Dalam konsep *Organization-Based Self-Esteem* (OBSE), penghargaan diri pegawai dalam organisasi mampu meningkatkan komitmen kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ditya (2025) yang menyatakan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan positif terhadap *work engagement* pegawai. Selain itu, Making (2025) juga menjelaskan bahwa pegawai dengan *self-esteem* tinggi cenderung mampu mempertahankan kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan pekerjaan yang tinggi.

### **Pengaruh Moderasi *Work Pressure* pada Hubungan *Social Support* terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi hubungan antara *social support* dan *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu memberikan dampak negative terhadap pegawai, tetapi dalam kondisi tertentu justru dapat memperkuat keterlibatan kerja apabila pegawai memperoleh dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerja. Dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja membantu pegawai menjaga kondisi emosional dan semangat kerja ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial menjadi faktor penting dalam membantu pegawai mempertahankan stabilitas psikologis dan motivasi kerja di tengah tuntutan pekerjaan yang kompleks. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bonaiuto et al. (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu memperkuat keterlibatan kerja pegawai dalam kondisi tekanan kerja tinggi. Selain itu, Kundi et al. (2022) juga menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat memengaruhi tingkat *work engagement* tergantung pada kemampuan individu dan lingkungan kerja dalam memberikan dukungan psikologis.

### **Pengaruh Moderasi *Work Pressure* pada Hubungan *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan diri tinggi tetap mampu mempertahankan keterlibatan kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih tangguh, optimis, dan mampu mengelola tekanan kerja menjadi tantangan yang memotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam kondisi tersebut, tekanan kerja justru dapat meningkatkan fokus dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan apabila individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Temuan ini

sejalan dengan penelitian Buulolo et al. (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, penelitian Kundi et al. (2022) juga menjelaskan bahwa stabilitas psikologis individu berperan penting dalam menjaga *work engagement* pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi.

### **Pengaruh Moderasi *Work Pressure* pada Hubungan *Self-Esteem* terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work pressure* mampu memoderasi pengaruh *self-esteem* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki penghargaan diri tinggi cenderung tetap memiliki semangat kerja dan dedikasi yang kuat meskipun berada pada kondisi tekanan kerja yang tinggi. Pegawai yang merasa dirinya bernilai bagi organisasi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan berusaha mempertahankan kualitas kinerjanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *self-esteem* menjadi sumber daya psikologis penting dalam menjaga keterlibatan kerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Making (2025) yang menyatakan bahwa *self-esteem* mampu membantu pegawai mempertahankan loyalitas dan kualitas kerja dalam situasi pekerjaan yang menekan. Selain itu, Bonaiuto et al. (2022) juga menjelaskan bahwa stabilitas psikologis dan dukungan organisasi dan dukungan organisasi memiliki peran penting dalam mempertahankan *work engagement* pegawai pada kondisi tekanan kerja tinggi.

### **Implikasi Praktis**

Bagi BBWS Pemali Juana, temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat diubah menjadi tantangan produktif jika manajemen menyediakan pelatihan peningkatan *self-efficacy*, misalnya *workshop* penanganan krisis dan simulasi pengambilan keputusan cepat. Selain itu, sistem mentoring antarkolega perlu diperkuat untuk meningkatkan dukungan sosial, terutama bagi pegawai baru atau yang menangani proyek darurat. Disarankan pula manajemen melakukan evaluasi beban kerja berkala melalui monitoring *workload* dan memberikan otonomi terbatas kepada pegawai dalam kondisi darurat operasional agar mereka merasa dipercaya dan termotivasi, sehingga *work engagement* tetap terjaga meski *work pressure* tinggi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana di Kota Semarang. Temuan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pegawai, semakin kuat keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya serta semakin tinggi penghargaan diri yang dimiliki, maka tingkat keterlibatan kerja pegawai juga akan meningkat. Selain itu, hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *work pressure* mampu memoderasi hubungan *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tekan kerja tidak selalu memberikan dampak negative terhadap keterlibatan kerja. Dalam kondisi tertentu, tekanan kerja justru dapat memperkuat pengaruh sumber daya psikologis maupun dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja pegawai apabila individu memiliki kapasitas adaptasi yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kombinasi sumber daya eksternal berupa dukungan sosial dan sumber daya internal berupa *self-efficacy* serta *self-esteem* menjadi faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* pegawai di lingkungan kerja yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, Nilai SRMR *estimated model* sebesar 0,213 dan NFI 0,601-0,688 masih di bawah cutoff Hair et al. (2019) sehingga model belum sepenuhnya fit. Kedua, penelitian ini menguji 3 variabel eksogen yaitu *social support*, *self-efficacy*, dan *self-esteem*, sementara 17,1% varian Y masih dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang belum diteliti dan data penelitian bersifat *cross-sectional* pada tahun 2026 sehingga belum dapat menangkap perubahan antar variabel dalam jangka panjang. Ketiga, cakupan responden terbatas pada wilayah tertentu, sehingga generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati.

## Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya. Dari sisi metodologi, model SEM-PLS dapat dikembangkan melalui peninjauan kembali indikator yang memiliki nilai outer loading rendah serta penambahan variabel baru, seperti performance feedback dan optimism, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas model dan memperkuat kebaruan penelitian. Selain itu, variabel independen dalam model saat ini hanya mampu menjelaskan 82,9% variasi *work engagement*, sehingga masih terdapat 17,1% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat memasukkan

variabel tambahan yang relevan serta menerapkan pendekatan longitudinal untuk memahami dinamika work engagement pegawai dalam jangka panjang, mengingat penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*. Selanjutnya, cakupan sampel perlu diperluas ke instansi pemerintah lain di luar BBWS Pemali Juana dan menggunakan teknik random sampling agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik..

## **DAFTAR REFERENSI**

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, *34*(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(4), 1222–1233. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.25>
- Buulolo, D., Hardjo, S., & Aisyah, S. (2025). effect of self efficacy on work engagement mediated by psychological well being in employed student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *13*(1), 68–74. <https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.37807>
- Chatterjee, S., Finke, M., & Harness, N. (2008). *Self-esteem and Individual Wealth*. (January 2015). [https://www.researchgate.net/publication/47652581\\_Self-esteem\\_and\\_Individual\\_Wealth](https://www.researchgate.net/publication/47652581_Self-esteem_and_Individual_Wealth)
- Chen, C. F., & Chen, S. C. (2014). Measuring the effects of Safety Management System practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors: Safety motivation as a mediator. *Safety Science*, *62*, 376–385. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.09.013>
- Ditya, N. G. (2025). *Hubungan Antara Self-Esteem Dan Apresiasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bagian Operasional*. UIN Raden Intan Lampung.
- Edwards, L. M. (2004). Measuring Perceived Social Support in Mexican American Youth: Psychometric Properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, *26*(2), 187–194. <https://doi.org/10.1177/0739986304264374>
- Haasyimiyah, A., & Suhana, S. (2025). The Influence of Self-Efficacy, Locus of Control, and Quality of Work Life on Employee Performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, *8*(3), 13654–13662.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, *31*(1), 2–24.
- Husnaa, L. M., & Utomo, U. H. N. (2025). Resilience and social support as predictors of work engagement in Indonesia industrial workers: A JD-R model perspective. *Psychological Research and Intervention*, *8*(1), 14–24.
- Kim, K. W., Lim, H. C., Park, J. H., Park, S. G., Park, Y. J., & Cho, H. H. (2018). Developing a Basic Scale for Workers' Psychological Burden from the Perspective of Occupational

- Safety and Health. *Safety and Health at Work*, 9(2), 224–231. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.02.004>
- Kundi, Y. M., Sardar, S., & Badar, K. (2022). Linking performance pressure to employee work engagement: the moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51(3), 841–860.
- Making, E. D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(2), 1419–1430. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.6961>
- Petrović, I. B., Vukelić, M., & Cizmić, S. (2017). Work engagement in Serbia: Psychometric properties of the Serbian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Frontiers in Psychology*, 8(OCT), 1799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01799>
- Purba, G. A., & Mansyur, A. (2025). The Moderating Role Of Organizational Support On The Relationship Of Problem Solving And Task Complexity To Work Engagement. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 18(3), 2017–2030. <https://doi.org/10.35508/jom.v18i3.22343>
- Puspitasari, T., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Work Stress Terhadap Work Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1028–1038. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.08>
- Putri, Y. A., & Prakoso, H. (2021). Pengaruh occupational self-efficacy terhadap work engagement pada karyawan divisi marketing Bank Syariah Indonesia KCP Suniaraja Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 28–35.
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Work Engagement dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Tampombebu, A. T. V. (2025). Resilience And Social Support As Predictors Of Work Engagement In Employees At Pt. X. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(8), 9619–9631. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i8.51973>