

# Peran Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Peluang Karir terhadap Keterlibatan Kerja pada Pegawai Perempuan = The Role of Self-Efficacy, Work Environment, Leadership, and Career Opportunities on Work Engagement of Female Employees

Anindya Prasetyani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920564159&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Keterlibatan kerja (work engagement) adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi. Namun, data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai perempuan di sektor energi, termasuk di PT X, lebih rendah dibandingkan pegawai laki-laki. PT X, sebuah perusahaan energi milik negara, menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterlibatan kerja perempuan sebagai bagian dari komitmennya terhadap prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG). Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Employee Engagement Survey (EES) dan Survei Pengarusutamaan Gender PT X tahun 2023. Dengan mengacu pada model Job Demands-Resources (JD-R), penelitian ini mengkaji pengaruh job resources (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan peluang karier) serta personal resources (efikasi diri) terhadap keterlibatan kerja. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa model ini menjelaskan 70,4% varians keterlibatan kerja ( $R^2 = 0,704$ ). Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar ( $= 0,401$ ), diikuti oleh peluang karier ( $= 0,371$ ), efikasi diri ( $= 0,119$ ), dan lingkungan kerja ( $= 0,115$ ). Temuan ini menyoroti pentingnya intervensi pada job resources dan personal resources untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai perempuan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan dukungan kepemimpinan, pengembangan karier, pelatihan efikasi diri, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif.

.....Work engagement is a critical factor influencing organizational performance. However, data indicates that female employee engagement in the energy sector, including at PT X, is lower than that of male employees. PT X, a state-owned energy company, faces challenges in enhancing female engagement as part of its commitment to the Environmental, Social, and Governance (ESG) principles. This study utilizes secondary data from the Employee Engagement Survey (EES) and the Gender Mainstreaming Survey conducted by PT X in 2023. Guided by the Job Demands-Resources (JD-R) model, this research examines the influence of job resources (work environment, leadership, and career opportunities) and personal resources (self-efficacy) on work engagement. Multiple regression analysis reveals that the model accounts for 70.4% of the variance in work engagement ( $R^2 = 0.704$ ). Leadership exerts the strongest influence ( $= 0.401$ ), followed by career opportunities ( $= 0.371$ ), self-efficacy ( $= 0.119$ ), and work environment ( $= 0.115$ ). These findings highlight the importance of sustained interventions in job and personal resources to boost female employee engagement. The study recommends strengthening leadership support, career development, self-efficacy training, and fostering a supportive work environment to create an inclusive organizational culture.