

REFERENCE

- 2024 HR Priorities and Challenges: Insights from the Field | Gartner Peer Community. (2024).
<https://www.gartner.com/peer-community/oneminuteinsights/omi-2024-hr-priorities-challenges-insights-field-dun>
- Abo Shereda, H. M., Alhazmi, R., Kasemy, Z., Dawood, E., Jeya Singh, E. S., Alkhalaf, I., Alshehri, B., & Alanazi, T. (2025). Life satisfaction and psychological wellbeing among medical students: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 16, 1614803.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1614803>
- Armstrong, M., & Armstrong, M. (2015). *Armstrong Handbook Of Human Resource Management Practice*.
<https://doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418dae.001>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13. ed). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2024a). *BPS*. Badan Pusat Statistik Indonesia.
<https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2024b). *Infografik—Badan Pusat Statistik Indonesia*.
<https://www.bps.go.id/id/infographic>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bandura, A. (1992). *Self-Efficacy The Exercise of Control*.
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>

- Bava Budimansyah & Laurentius Axel. (2023). PENERAPAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i2.270>
- Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024). Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *Frontiers in Education*, 9, 1302624. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1302624>
- Bentler, P. M., & Chou, C.-P. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101845. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Busyairi, M. R. Z., & Apriyan, F. (2025). *Trends and Insights in Work Engagement Research: A Bibliometric Analysis*.
- Carthyb, A. C. (2018). *Validation of the Satisfaction with Life Scale in Peruvian workers*.
- Cavicchioli, M., Demaria, F., Nannetti, F., Scapolan, A. C., & Fabbri, T. (2025). Employees' attitudes and work-related stress in the digital workplace: An empirical investigation. *Frontiers in Psychology*, 16, 1546832. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1546832>

- Christina, M., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (n.d.). *Maslach Burnout Inventory (MBI)—Assessments, Tests | Mind Garden—Mind Garden*. Retrieved October 27, 2025, from <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Darvin, L. (2020). Voluntary occupational turnover and the experiences of former intercollegiate women assistant coaches. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103349>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- fortuneindia.com. (2024, June 25). *Workers embrace AI, prioritise skills growth amid rising workloads*. Fortune India. <https://www.fortuneindia.com/enterprise/workers-embrace-ai-prioritise-skills-growth-amid-rising-workloads/117294>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Ghani, U., Usman, M., Cheng, J., Mehmood, Q., & Shao, X. (2024). Does Professional Self-Efficacy Provide a Shield in Troubling Situations? Evidence of Performance and Thriving Through Perceived Strength Use.

Sage Open, 14(2), 21582440241252507.
<https://doi.org/10.1177/21582440241252507>

Graham, J. A., & Smith, A. B. (2022). Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. *Journal of Athletic Training*, 57(3), 210–224.
<https://doi.org/10.4085/1062-6050-0633.20>

Gustavo Alexis Calder, Sergio Alexis Dom, & Fiorella Arroyo-Rodr. (2018). Analisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos au 10 preliminary psychometric analysis of a brief measure of job self efficacy in peruvian workers au 10. *Psicogente*. <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>

Gusti Ngurah, Agung Gde, Sastra Bahu, Kata Kunci—, Manajemen Sumber, Ilmu Seni Daya Manusia, Perilaku Manusia, Efektif Efisien Metodologi Bisnis, Tujuan Organisasi, & Masyarakat Karyawan. (2024). Peran Strategis Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2336>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). SAGE.

Hanimoglu, E. (2025). A mediation and moderation model for life satisfaction: The role of social support, psychological resilience, and gender. *Acta Psychologica*, 259, 105360.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105360>

Hinz, A., Mehnert-Theuerkauf, A., Glaesmer, H., Schroeter, M. L., Tibubos, A. N., Petrowski, K., & Friedrich, M. (2025). Changes in life satisfaction over six years in the general population: A longitudinal study with the Satisfaction With Life Scale (SWLS). *PLOS ONE*, 20(1), e0316990.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316990>

- Huml, M. R., Taylor, E. A., & Dixon, M. A. (2021). From engaged worker to workaholic: A mediated model of athletic department employees. *European Sport Management Quarterly*, 21(4), 583–604. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1765404>
- Jiménez, C. F., Arata, M. F., García, A. J., & Soto, C. M. (2015). *ENTUSIASMO POR EL TRABAJO (ENGAGEMENT): UN ESTUDIO DE VALIDEZ EN PROFESIONALES DE LA DOCENCIA EN LIMA, PERÚ*.
- Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire*.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance* (4. print). Free Press [u.a.].
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Luís Maffei, Maffei, L., Carlos Spontón, Spontón, C., Marcos Spontón, Spontón, M., Estanislao Castellano, Castellano, E., Leonardo Adrián Medrano, & Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1). <https://doi.org/10.11144/178>
- Ma, L., Chee, C. S., Amri, S., Gao, X., Wang, Q., Wang, N., & Liu, P. (2025). Impact of self-efficacy and burnout on professional development of physical education teachers in the digital age: A systematic review. *PeerJ*, 13, e18952. <https://doi.org/10.7717/peerj.18952>
- Mańkowska, B. (2025). Burnout phenomenon still unresolved. The current state in theory and implications for public interest. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3, 1549253. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1549253>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: The mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1268336. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Morrow, S., & Howieson, B. (2018). Learning to be a professional football manager: A Bourdieusian perspective. *Managing Sport and Leisure*, 23(1–2), 92–105. <https://doi.org/10.1080/23750472.2018.1452629>
- Neslihan Onur, Ayşe Çelik Yetim, Yigit Guven, Ebru Gozen, Derya Ozilhan Ozilhan Ozbey, & Gul Coskun Coskun Degirmen. (2024). Employer Brand Attractiveness and Organizational Commitment: The Moderating Role of Organizational Support. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su16135394>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal*.
- Öner, U. (2025). The Effect of Nursing Students' Level of Readiness for Professional Practice on Self-Efficacy and Clinical Stress Perception: A Cross-sectional Study. *Makara Journal of Health Research*, 29(1). <https://doi.org/10.7454/msk.v29i1.1810>
- Öner, U., Yılmaz, D., Aslan, S., & Çınar, E. (2025). The Effect of Nursing Students' Level of Readiness for Professional Practice on Self-Efficacy and Clinical Stress Perception: A Cross-sectional Study. *Makara Journal of Health Research*, 29(1). <https://doi.org/10.7454/msk.v29i1.1810>

- Prakoso, A. F., Subroto, W. T., Andriansyah, E. H., Sari, V. B. M., Ginanjar, A. E., & Srisuk, P. (2025). How do anxiety and self-efficacy affect the problem-solving skills of undergraduate economics students as prospective teachers in Indonesia? The role of metacognition as a mediating variable. *Cogent Education*, 12(1), 2521160. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2521160>
- PricewaterhouseCoopers. (2024). *Workers embrace AI and prioritise skills growth amid rising workloads and an accelerating pace of change: PwC 2024 Global Workforce Hopes & Fears Survey*. PwC. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2024/english/workers-embrace-ai-and-prioritise-skills-growth-amid-rising-work.html>
- Ramadhani, A., Umagapi, D. A. P., Rachman, T. A., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 228–244. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i1.3221>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Sari, W. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Strategi, dan Aplikasi di Era Kontemporer*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (n.d.). *THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH*.

- Schwarzer, R., & Jerusalem. (1981). *General Self-Efficacy Scale (GSE)*.
<https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5. ed., repr). Wiley.
- Sheth, J. (n.d.). *The Relationship Between New Ways of Working and Burnout: The Mediating Role of*.
- Shifa Maulia Mursalim, & Pratiwi, A. M. A. (2025). The Relationship of Quality of Work-Life With Job Satisfaction of Fashion-Retail Company Employees at PT. X. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–11.
<https://doi.org/10.33096/jmb.v12i1.785>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sun, P., Ma, K., Xu, X., & Yan, L. (2025). How self-efficacy shapes professional identity: The mediating role of meaning in life and self-esteem in pre-service physical education teachers. *BMC Psychology*, 13(1), 387. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02679-z>
- Team, W. (2025). *Hr In The Business Industry Statistics: Reports 2025*. WifiTalents. <https://wifitalents.com/hr-in-the-business-industry-statistics/>
- Thyer, B. A. (2025). Using experimental research designs to evaluate social work practice in China. *China Journal of Social Work*, 18(1), 36–52.
<https://doi.org/10.1080/17525098.2025.2546871>
- Utomo, E. S., & Sujoko, S. (2025). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. *OPSearch: American Journal of Open Research*, 4(5), 1–11. <https://doi.org/10.58811/opsearch.v4i5.197>
- Wardanis, I., Ervina, I., & Linsiya, R. W. (2023). Pengaruh Self efficacy Terhadap Kemampuan Problem Solving Mahasiswa Akhir Fakultas Psikologi di Universitas Muhammadiyah Jember dalam Mengerjakan

- Tugas Akhir. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 8.
<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2008>
- Wells, J. E., Gray, C. E., & Taylor, E. A. (n.d.). *The Evolving Demands and Resources of Live Entertainment: The Development of a Job Demands Resources Sport (JDRS) Model*.
- Wells, J. E., Gray, C. E., & Taylor, E. A. (2024). *The Evolving Demands and Resources of Live Entertainment: The Development of a Job Demands Resources Sport (JDRS) Model*.
- Widjaya, I., & Achmadi, H. (2024). PENGARUH PROFESSIONAL SELF EFFICACY, LIFE SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT (STUDI EMPIRIS PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TMC). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 788–798.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54612>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zhang, Y., Zhang, J., & Hao, K. (2025). Boosting work engagement through leader tolerance: The chain mediation role of perceived organizational support and organizational identification. *Frontiers in Psychology*, 16, 1489147. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1489147>
- Zhou, X., Xiong, Q., Wang, M., Huang, L., & Zhong, M. (2025). Employees' perception of digital human resource management changes and proactive behavior: The mediating role of work engagement and moderating effect of person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 16, 1623702.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1623702>

APPENDIX

Appendix A Similarity Check Turnitin



Page 1 of 119 - Cover Page

Submission ID: trnoid::1:3440380090

Dhienda Aurelia

Skripsi

Quick Submit

Quick Submit

Universitas Multimedia Nusantara

Document Details

Submission ID

trnoid::1:3440380090

Submission Date

Dec 10, 2025, 2:33 PM GMT+7

Download Date

Dec 10, 2025, 2:36 PM GMT+7

File Name

DHIENDA_-_THESIS_-_TURNITIN_1.pdf

File Size

3.1 MB

102 Pages

20,789 Words

119,617 Characters



Page 1 of 119 - Cover Page

Submission ID: trnoid::1:3440380090

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Match Groups

-  **327 Not Cited or Quoted 16%**
Matches with neither in-text citation nor quotation marks
-  **46 Missing Quotations 2%**
Matches that are still very similar to source material
-  **4 Missing Citation 0%**
Matches that have quotation marks, but no in-text citation
-  **7 Cited and Quoted 1%**
Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 14%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Match Groups

- **327 Not Cited or Quoted 16%**
Matches with neither in-text citation nor quotation marks
- **46 Missing Quotations 2%**
Matches that are still very similar to source material
- **4 Missing Citation 0%**
Matches that have quotation marks, but no in-text citation
- **7 Cited and Quoted 1%**
Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 12% ■ Internet sources
- 14% ■ Publications
- 7% ■ Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	kc.umn.ac.id	<1%
2	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
3	Internet	sciencescholar.us	<1%
4	Publication	Chunlei Li, Ziwen Ye, Wen Wen, Lanyuxin Li, Jianghuai Shao. "Beyond Photorealis...	<1%
5	Publication	Arnold B. Bakker, Michael P. Leiter. "Work Engagement - A Handbook of Essential ...	<1%
6	Internet	dinastipub.org	<1%
7	Publication	Ton Duc Thang University	<1%
8	Internet	www.deepdyve.com	<1%
9	Internet	core.ac.uk	<1%
10	Internet	journals.sagepub.com	<1%

Appendix B Consultation Form

Form Bimbingan Skripsi Program Studi Management Semester Gasal 2025/2026



Nama : DHIENDA AURELIA SILALAH
NIM : 00000087880
Angkatan : 2022
Dosen Pembimbing : Nurina Putri Handayani, S.E., M.M. (Pembimbing)

No	Tanggal	Jam	Keterangan	Tanggal Approval
1	08 Oktober 2025	20:00	Konsultasi mengenai progress dan update penelitian. Menentukan judul, jurnal utama, dan kerangka penelitian.	17 November 2025 10:40
2	11 November 2025	20:00	Asistensi indikator pertanyaan untuk kepentingan kuesioner, update rencana penyebaran kuesioner, update pengerjaan paralel bab sebelumnya.	17 November 2025 10:40
3	18 September 2025	11:00	Pembahasan teknis dan rencana penelitian. Melakukan verifikasi judul dan topik seminar proposal dan model penelitian	17 November 2025 10:40
4	29 Oktober 2025	20:00	Bimbingan bab 2 dan paralel untuk bab selanjutnya. Update mengenai indikator pertanyaan untuk keperluan kuesioner. Menentukan jadwal bimbingan berikutnya	07 Desember 2025 16:47
5	17 November 2025	10:00	1. Asistensi hasil uji pretest 2. update progress pengerjaan skripsi 3. update pengerjaan paralel bab sebelumnya	07 Desember 2025 16:47
6	23 Oktober 2025	20:00	Update progress pengerjaan bab 1 dan paralel. Review dan revisi latar belakang, konsultasi mengenai pembahasan bab selanjutnya, serta rangkaian penelitian selanjutnya.	07 Desember 2025 16:47
7	03 Desember 2025	13:00	1. Review bab 4 : Hasil olah data 2. Asistensi progress pengerjaan skripsi	07 Desember 2025 16:47
8	05 Desember 2025	19:00	1. Melakukan review keseluruhan skripsi 2. Update progress pengerjaan skripsi 3. Pengecekan ulang hasil olah data	07 Desember 2025 16:47

Appendix C Artificial Intelligence (AI) Usage Declaration Form

Artificial Intelligence (AI) Usage Declaration Form

Full Name : Dhienda Aurelia Silalahi

Student ID : 00000087880

Study Program : Management

Title : Work Engagement as a Mediator of the Relationship Between Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction on Job Performance: A Case Study of the Fashion Retail Industry

No	Tools	Prompt	Date Access	Media Output
1	ChatGPT	“aku tuh suka topik yang observable deh, soalnya skripsiku ini nanti bakalan pakai kuantitatif, terus sebelumnya tuh ya aku pernah magang di bidang HR Organization Development jadi kalau bisa mungkin aku mau minta tolong kaitin sama HROD nya kali yaa, samaa aku ga ada data perusahaan buat bahan penelitian nihhh, jadi aku bener" pure pakai data yang aku peroleh pakai kuesioner nanti, jadi kalau boleh arahin topiknya ke data yang gampang di cari pakai kuesioner yaaa”	8/18/2025	aku tuh suka topik yang observable deh, soalnya skripsiku ini nanti bakalan pakai kuantitatif, terus sebelumnya tuh ya aku pernah magang di bidang HR Organization Development jadi kalau bisa mungkin aku mau minta tolong kaitin sama HROD nya kali yaa, samaa aku ga ada data perusahaan buat bahan penelitian nihhh, jadi aku bener" pure pakai data yang aku peroleh pakai kuesioner nanti, jadi kalau boleh arahin topiknya ke data yang gampang di cari pakai kuesioner yaaa Memori terdapat diperbarui Maaf! Btw, info yang jelas banget dan bikin hidup gue lebih mudah. 🙏 Berarti arah skripsimu kita bisa: - Observable → gampang diukur pakai kuesioner - Berbasis HROD → cocok sama background magangmu - Kuantitatif → kita pakai teori-teori yang udah baku dan ada skala-nya - Tanpa perusahaan → bisa targetin responden umum (misal: karyawan startup, karyawan Gen Z, dll) Topik Skripsi yang Pas Buatmu: "Pengaruh Organizational Culture, Role Clarity, dan Job Design terhadap Employee Performance" (Pendekatan Kuantitatif pada Karyawan di Sektor X) Kemapa ini cocok banget buat kamu? - Ketiganya adalah domain HROD: budaya organisasi, kejelasan peran, dan desain pekerjaan adalah tanggung jawab OD. - Variabelnya observable banget dan udah banyak di pakai kuesioner yang valid. - Bisa dipakai untuk target karyawan umum (gak harus satu perusahaan).

2	ChatGPT	boleh kasih referensi jurnal tentang Professional Self-Efficacy -> Work Engagement	9/23/2025	boleh kasih referensi jurnal tentang Professional Self-Efficacy → Work Engagement Bapak banget Bess — memang sudah kadang cari jurnal yang-pas. Tapi aku udah carin beberapa artikel yang relevan buat hubungan antara Professional / Occupational Self-Efficacy → Work Engagement. Bisa kamu pake sebagai referensi di skripsimu. Berikut ini beberapa — beserta ringkasan singkat kenapa cocok. Jurnal/Artikel Relevan Self-Efficacy → Work Engagement <table><tr><th>Referensi</th><th>Intisari / Relevansi</th></tr><tr><td>PERSEKSIAN PROFESSIONAL SELF-EFFICACY, LIFE SATISFACTION DAN BURNOUT TOWARDS JOB PERFORMANCE: MANS OUNGASAI SUEH WORK ENGAGEMENT 2024</td><td>Penelitian di hubungan persepsi kemampuan profesional self-efficacy secara langsung ke tingkat keterlibatan terhadap work engagement yang kemudian juga berpengaruh terhadap job performance. Ada self-efficacy → engagement → output baru (performance).</td></tr><tr><td>Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement: employees working telecommuting during the COVID-19 pandemic (2022-2023)</td><td>Ada ke pake persepsi kemampuan — merupakan faktor occupational self-efficacy mempengaruhi tingkat work engagement di tempat kerja/ kerja fleksibel/pandem. Orang bisa karena persepsi bahwa dalam kasus self-efficacy penting untuk meningkatkan engagement. (sumber: hrisi.co.id)</td></tr><tr><td>Hubungan Self-Efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (P2A) Bina Aneka Pedesaan (2020-2021)</td><td>Penelitian kualitatif korelasional di Indonesia menunjukkan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan dengan work engagement ($r = 0,405$, $p < 0,05$). Ini menentang dari bahwa self-efficacy mempengaruhi engagement secara langsung. (sumber: hrisi.co.id)</td></tr><tr><td>The effect of self-efficacy on work engagement mediated by psychological well-being in employees (2023)</td><td>Metode kuantitatif korelasional, penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement — baik langsung maupun melalui faktor mediasi psikologi. Menekankan pengaruh bahwa self-efficacy → well-being → engagement, bukan juga karena ada keterkaitan langsung seperti the relationship.</td></tr></table>	Referensi	Intisari / Relevansi	PERSEKSIAN PROFESSIONAL SELF-EFFICACY, LIFE SATISFACTION DAN BURNOUT TOWARDS JOB PERFORMANCE: MANS OUNGASAI SUEH WORK ENGAGEMENT 2024	Penelitian di hubungan persepsi kemampuan profesional self-efficacy secara langsung ke tingkat keterlibatan terhadap work engagement yang kemudian juga berpengaruh terhadap job performance. Ada self-efficacy → engagement → output baru (performance).	Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement: employees working telecommuting during the COVID-19 pandemic (2022-2023)	Ada ke pake persepsi kemampuan — merupakan faktor occupational self-efficacy mempengaruhi tingkat work engagement di tempat kerja/ kerja fleksibel/pandem. Orang bisa karena persepsi bahwa dalam kasus self-efficacy penting untuk meningkatkan engagement. (sumber: hrisi.co.id)	Hubungan Self-Efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (P2A) Bina Aneka Pedesaan (2020-2021)	Penelitian kualitatif korelasional di Indonesia menunjukkan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan dengan work engagement ($r = 0,405$, $p < 0,05$). Ini menentang dari bahwa self-efficacy mempengaruhi engagement secara langsung. (sumber: hrisi.co.id)	The effect of self-efficacy on work engagement mediated by psychological well-being in employees (2023)	Metode kuantitatif korelasional, penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement — baik langsung maupun melalui faktor mediasi psikologi. Menekankan pengaruh bahwa self-efficacy → well-being → engagement, bukan juga karena ada keterkaitan langsung seperti the relationship.
Referensi	Intisari / Relevansi													
PERSEKSIAN PROFESSIONAL SELF-EFFICACY, LIFE SATISFACTION DAN BURNOUT TOWARDS JOB PERFORMANCE: MANS OUNGASAI SUEH WORK ENGAGEMENT 2024	Penelitian di hubungan persepsi kemampuan profesional self-efficacy secara langsung ke tingkat keterlibatan terhadap work engagement yang kemudian juga berpengaruh terhadap job performance. Ada self-efficacy → engagement → output baru (performance).													
Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement: employees working telecommuting during the COVID-19 pandemic (2022-2023)	Ada ke pake persepsi kemampuan — merupakan faktor occupational self-efficacy mempengaruhi tingkat work engagement di tempat kerja/ kerja fleksibel/pandem. Orang bisa karena persepsi bahwa dalam kasus self-efficacy penting untuk meningkatkan engagement. (sumber: hrisi.co.id)													
Hubungan Self-Efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (P2A) Bina Aneka Pedesaan (2020-2021)	Penelitian kualitatif korelasional di Indonesia menunjukkan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan dengan work engagement ($r = 0,405$, $p < 0,05$). Ini menentang dari bahwa self-efficacy mempengaruhi engagement secara langsung. (sumber: hrisi.co.id)													
The effect of self-efficacy on work engagement mediated by psychological well-being in employees (2023)	Metode kuantitatif korelasional, penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement — baik langsung maupun melalui faktor mediasi psikologi. Menekankan pengaruh bahwa self-efficacy → well-being → engagement, bukan juga karena ada keterkaitan langsung seperti the relationship.													
3	ChatGPT	sekarang buat beberapa sumber berikut sesuai dengan format tersebut	9/25/2025	sekarang buat beberapa sumber berikut sesuai dengan format tersebut Indonesia, B. P. S. (n.d.). Infografik — Badan Pusat Statistik Indonesia. Badan Pusat Statistik Indonesia. https://www.bps.go.id/infographic PricewaterhouseCoopers. (n.d.). Workers embrace AI and prioritize skills growth amid rising workloads and an accelerating pace of change. PwC 2024 Global Workforce Hopes & Fears Survey. PwC. https://www.pwc.com/dem/media-centre/press-release/2024/english/workers-embrace-ai-and-prioritize-skills-growth-amid-rising-workload.html Berikut versi yang sudah disesuaikan dengan APA Style Edisi ke-7 sesuai pedoman yang kamu berikan Daftar Pustaka (APA 7th Edition) Badan Pusat Statistik Indonesia. (n.d.). Infografik. Badan Pusat Statistik Indonesia. https://www.bps.go.id/infographic PricewaterhouseCoopers. (n.d.). Workers embrace AI and prioritize skills growth amid rising workloads and an accelerating pace of change. PwC 2024 Global Workforce Hopes & Fears Survey. PwC. https://www.pwc.com/dem/media-centre/press-release/2024/english/workers-embrace-ai-and-prioritize-skills-growth-amid-rising-workload.html Catatan kecil: "n.d." digunakan karena tidak ada tahun publikasi.										
4	ChatGPT	bagaimana menentukan one-tailed or two-tailed	10/1/2025	bagaimana menentukan one-tailed or two-tailed Oke Bess, ini cara paling no-hubut buat nentuin lo harus pake one-tailed atau two-tailed. Ini ilmu wajib buat skripsi statistik biar nggak salah arah. Intinya Gini: Lihat arah hipotesis lo. Serius, sempet lu. Pakai TWO-TAILED kalau: Lo cuma mau ngecek ada pengaruh / ada hubungan / ada perbedaan, tanpa peduli arahnya. Contoh kalimat HA: "Ada pengaruh burnout terhadap job performance." "Ada perbedaan work engagement antara karyawan A dan B." → Nggak bilang pengaruhnya positif atau negatif → two-tailed Ini yang paling umum dipakai di penelitian manajemen/psikologi. Pakai ONE-TAILED kalau: Lo secara eksplisit menduga arahnya.										
5	ChatGPT	nanti aku kasih list pernyataan aku yaa, coba km koreksi mana yang udah oke atau masih butuh dipoles" dikittt, terus kasih tau itu cocoknya pake skala likert yang "tidak pernah-sering" atau "tidak setuju-setuju"	11/17/2025	nanti aku kasih list pernyataan aku yaa, coba km koreksi mana yang udah oke atau masih butuh dipoles" dikittt, terus kasih tau itu cocoknya pake skala likert yang "tidak pernah-sering" atau "tidak setuju-setuju" Siap banget Bess 🙌 Kirim aja semua list pernyataannya ya — bisa sekaligus di beberapa variabel (misalnya Professional Self-Efficacy, Work Engagement, Burnout, dan Job Performance). Begitu kamu kirim, aku bakal bantu: 1. Koreksi bahasanya — biar terdengar profesional, natural, dan konsisten dengan gaya kuesioner akademik. 2. Kasih saran skala Likert yang paling cocok → apakah lebih tepat pakai: 1-5 "Tidak Pernah – Sangat Sering" → cocok untuk <i>frekuensi perilaku</i> atau <i>pengalaman</i>, atau 1-5 "Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju" → cocok untuk <i>keyakinan, sikap, atau persepsi</i>. 3. Tambahan sedikit penjelasan kenapa pilih skala itu (bisa kamu bisa jelaskan kalau di tanya di sidang skripsi). Kirim aja daftarnya kapan pun kamu siap, nanti aku bantu periksa satu per satu dengan detail tapi tetap ringkas, ya 🙌 1. Saya dapat menyelesaikan masalah yang sulit di tempat kerja jika saya berusaha 2. Saya yakin bahwa saya akan mampu mencapai tujuan karir yang saya inginkan di perusahaan ini jika saya terus berusaha										



Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement

Journal of Primary Care & Community Health
Volume 13: 1–9
© The Author(s) 2022
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/21501319221101845
journals.sagepub.com/home/jpc
SAGE

Deisy Bernales-Turpo¹, Roy Quispe-Velasquez¹, Diony Flores-Ticona¹, Jacksaint Saintila², Percy G. Ruiz Mamani³, Salomón Huancahuire-Vega¹, Mardel Morales-García¹, and Wilter C. Morales-García¹

Abstract

Background: It is essential to identify the factors that influence the work performance of health professionals working in health care facilities, especially in the context of the COVID-19 pandemic, since these factors have an impact on the quality of medical care provided to the population. **Objective:** This study aimed to analyze the mediating role of work engagement in the relationship between job burnout, professional self-efficacy, life satisfaction, and job performance in Peruvian health care workers. **Methods:** Cross-sectional explanatory study, with the voluntary participation of 508 health professionals (physicians and nurses) of both sexes (70.7% women, 29.3% men), and from different health facilities in the city of Lima. All participants were administered the Single Burnout Item questionnaire, the Professional Self-Efficacy Scale (AU-10), the Satisfaction with Life Scale (SWL), the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Structural Equation Modeling (SEM) was used for data analysis. **Results:** In the SEM analysis, it was found that for the mediation model the incremental goodness-of-fit indices were significant ($\chi^2 = 2292.313$, $df = 659$, $P < .001$, $\chi^2/df = 2.788$). Career self-efficacy ($\beta = .557$, $P < .001$) and life satisfaction ($\beta = .289$, $P < .001$) were positive predictors of work engagement. While burnout was a negative predictor ($\beta = .878$, $P < .001$). The consistent mediation of work engagement of professional self-efficacy, life satisfaction, and burnout had a positive predictor effect on job performance ($\beta = .878$, $P < .001$). **Conclusion:** Research provides evidence that professional self-efficacy, life satisfaction, and burnout could influence job performance through work engagement.

Keywords

burnout, professional self-efficacy, life satisfaction, job performance, work engagement, health care workers

Dates received: 28 March 2022; revised: 1 May 2022; accepted: 2 May 2022.

Introduction

According to the World Health Organization (WHO), Human Resources for Health (HRH) is a set of people from different professions and occupations who work to improve the health of the population.¹ Under this concept, they have been recognized as the fundamental component for guaranteeing quality health care to the population. On the other hand, the identification of the factors that influence the work performance of health professionals in health facilities is essential.² In fact, the performance of healthcare workers is closely associated with the performance of hospitals.² Therefore, it is important to address the factors associated with work performance in health personnel and

may be limiting the progress of the development of HRH, generating a negative impact on the quality of care of the population.³

Burnout is defined as the condition of a person being physically and emotionally tired after having performed a

¹Universidad Peruana Unión (UPeU), Lima, Perú

²Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú

³Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú

Corresponding Author:

Wilter C. Morales-García, Unidad de Posgrado en Salud Pública, Universidad Peruana Unión (UPeU), Jr. García Naranjo 982, Lurigancho-Chosica 15464, Lima 15033, Perú.
Email: wiltermorales@upeu.edu.pe



Creative Commons Non Commercial CC BY-NC: This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits non-commercial use, reproduction and distribution of the work without further permission provided the original work is attributed as specified on the SAGE and Open Access pages (<https://us.sagepub.com/en-us/nam/open-access-at-sage>).

Appendix E Question Form

Informasi Pekerjaan Responden

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan saya Dhienda Aurelia Silalahi (00000087880), mahasiswa Program Studi Manajemen Human Capital Fakultas Bisnis di Universitas Multimedia Nusantara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program sarjana (S1) mengenai hubungan antara self-efficacy, work engagement, dan perilaku proaktif karyawan.

Berikut ini merupakan kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini:

- Merupakan karyawan back office pada industri fashion retail
- Bekerja di perusahaan yang sama selama minimal 1 tahun kerja.
- Kuesioner ini bersifat rahasia – tidak ada jawaban benar atau salah. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai pengalaman atau persepsi pribadi di tempat kerja.

Waktu pengisian hanya memerlukan sekitar 5-10 menit.

Skala penilaian yang digunakan adalah

- 1 = Tidak pernah / Sangat tidak setuju
- 2 = Jarang / Tidak setuju
- 3 = Kadang-kadang / Netral
- 4 = Sering / Setuju
- 5 = Sangat sering / Sangat setuju

Partisipasi Anda akan sangat membantu dalam penyusunan penelitian ini. Terima kasih banyak atas waktu dan kesediaannya!

Hormat saya,
Dhienda Aurelia Silalahi
Mahasiswa Program Studi Manajemen Human Capital
Universitas Multimedia Nusantara

Apakah Anda saat ini bekerja di sektor fashion retail? *

☐ Ya

☐ Tidak

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Nama / Inisial

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki - laki
- ☐ Perempuan

Usia *

- ☐ 20 - 25 tahun
- ☐ 26 - 30 tahun
- ☐ > 30 tahun
- ☐ Yang lain: _____

Lama Bekerja di perusahaan saat ini *

- ☐ 1 - 3 tahun
- ☐ > 3 tahun
- ☐ Yang lain: _____

Bidang Pekerjaan/Divisi *

- ☐ Human Resources
- ☐ Marketing / Sales
- ☐ Finance / Accounting
- ☐ Operations

Professional Self-Efficacy

Saya dapat menyelesaikan masalah yang sulit di tempat kerja jika saya berusaha *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya yakin bahwa saya akan mampu mencapai tujuan karir yang saya inginkan ditempat kerja saat ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya mampu secara efektif menangani kejadian tidak terduga di tempat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Ketika saya menghadapi kesulitan di tempat kerja, saya akan tetap tenang karena saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengatasinya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Apa pun yang terjadi di tempat kerja, saya yakin dapat menanganinya dengan baik *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ketika saya berada dalam situasi kerja yang sulit, saya yakin dapat memikirkan *
apa yang harus saya lakukan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Life Satisfaction

Secara keseluruhan, kehidupan saya saat ini sudah mendekati kehidupan yang ^{*} saya anggap ideal

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Saya menilai bahwa kondisi kehidupan saya saat ini tergolong sangat baik ^{*}

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Saya merasa puas dengan kehidupan yang saya jalani ^{*}

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sejauh ini saya merasa telah mendapatkan hal-hal utama yang memiliki arti ^{*} penting dalam kehidupan saya

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Burnout

Saya sering merasa kelelahan secara emosional akibat tuntutan pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya sering merasa kelelahan saat memulai hari dan memikirkan pekerjaan yang harus dijalani *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa mengalami kelelahan akibat pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa TIDAK memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa TIDAK banyak pencapaian berharga dalam pekerjaan saya

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya merasa menjadi lebih dingin atau kurang peka terhadap orang lain sejak *
saya menjalani pekerjaan ini

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Work Engagement

Saya mampu tetap produktif meskipun bekerja dalam durasi yang panjang *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya berupaya dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tanggung jawab pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☒	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya antusias terhadap pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Saya bangga dengan usaha yang saya berikan di tempat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

Ketika saya bekerja, saya sangat terfokus sehingga tidak menyadari hal-hal yang terjadi di sekitar saya *

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Job Performance

Saya mampu merencanakan pekerjaan saya sehingga dapat diselesaikan tepat waktu *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya mampu menetapkan prioritas dengan baik dalam pekerjaan saya *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya terbiasa memulai tugas baru secara mandiri setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya berpartisipasi secara aktif dalam rapat atau pertemuan kerja *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya menyampaikan hal-hal positif mengenai pekerjaan dan organisasi saya *
kepada orang di luar tempat kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju