

**JAFM:**  
**Journal of Accounting and  
Finance Management**

E-ISSN: 2721-3013  
P-ISSN: 2721-3005

<https://dinastires.org/JAFM>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i6>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Work Self-Efficacy in Strengthening Employee Psychological Well-Being: Systematic Review and Future Direction

Wahyu Irsyaadan Azhar<sup>1</sup>, Fiona Niska Dinda Nadia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Airlangga, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, [wahyuirsyaadan@gmail.com](mailto:wahyuirsyaadan@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Airlangga, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, [fionaniska@pasca.unair.ac.id](mailto:fionaniska@pasca.unair.ac.id)

Corresponding Author: [wahyuirsyaadan@gmail.com](mailto:wahyuirsyaadan@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to conduct a systematic review of the relationship between work self-efficacy and employee psychological well-being. Although many previous studies have been conducted, there is still a limitation in comprehensive studies on this topic. Using the guidelines of Tranfield et al. (2003), this study identified and analyzed relevant articles from the Scopus database, focusing on the context of psychological well-being. The search results showed that out of 261 articles identified, 63 articles were not relevant and 18 articles were selected for further analysis. The findings indicate that self-efficacy plays an important role in improving employee psychological well-being, as well as identifying research gaps and future research directions. This study is expected to provide better insight into work self-efficacy and its implications for organizations.*

**Keyword:** *Work Self-Efficacy, Psychological Well-Being, Employees*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis mengenai hubungan antara efikasi diri (work self-efficacy) dan kesejahteraan psikologis karyawan. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah dilakukan, masih terdapat keterbatasan dalam kajian yang komprehensif mengenai topik ini. Dengan menggunakan pedoman Tranfield et al. (2003), penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis artikel-artikel yang relevan dari database Scopus, dengan fokus pada konteks kesejahteraan psikologis. Hasil pencarian menunjukkan bahwa dari 261 artikel yang diidentifikasi, 63 artikel tidak relevan dan 18 artikel terpilih untuk dianalisis lebih lanjut. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan arah penelitian di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang work self-efficacy dan implikasinya bagi organisasi.

**Kata Kunci:** *Work Self Efficacy, Psychological Well-Being, Karyawan*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi dapat mendorong

pertumbuhan dan keunggulan perusahaan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. (Nur et al., 2021)

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Pratiwi et al., 2021)(Titin et al., 2021). Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Efikasi diri karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Eliza & Pratiwi, 2021). Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan lebih cenderung untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

psychological well being merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia. pengertian dari psychological well-being adalah keadaan individu yang sehat secara mental dan emosional, mampu menjalani kehidupan yang bermakna, serta dapat mengelola stres dan tantangan hidup dengan baik (Annisa et al., 2022). Studi tentang efikasi diri dalam memperkuat psychological well-being karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa work self efficacy dan psychological well-being saling terkait dan saling memengaruhi, dimana efikasi diri yang tinggi dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan secara positif.

Selain itu, penelitian tinjauan pustaka juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dan menunjukkan hasil yang beragam (Pratiwi et al., 2021) (Eliza & Pratiwi, 2021) (Krisna et al., 2023) (Pratiwi et al., 2021) (Eliza & Pratiwi, 2021) (Raharjo, 2017) (Mariani et al., 2021). Namun, masih terbatas penelitian yang secara komprehensif mengkaji hubungan antara efikasi diri dan kesejahteraan psikologis karyawan serta implikasinya bagi organisasi. Oleh karena itu, tinjauan sistematis mengenai hubungan antara efikasi diri dan kesejahteraan psikologis karyawan serta rencana penelitian di masa depan perlu untuk dilakukan.

Penelitian ini berfokus pada kajian pustaka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan yang lebih valid dengan mempersempit kajian pustaka pada satu area yaitu psychological well-being. Kajian pustaka sistematis terhadap hubungan variabel di atas merupakan langkah awal untuk menambah wawasan terkait work self efficacy dari literatur yang telah dilakukan sebelumnya. Diharapkan hal ini menjadi landasan pengujian empiris untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang work self efficacy. Oleh karena itu, beberapa pertanyaan penelitian diajukan dalam penelitian ini.

Tinjauan sistematis ini bertujuan untuk mengevaluasi peran efikasi diri karyawan dalam memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan, serta mengidentifikasi arah penelitian di masa depan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian pustaka ini menggunakan pedoman dari Tranfield et al. (2003) yang berfokus pada kajian sistematis dalam bidang penelitian manajemen dengan melalui beberapa langkah khusus yang dapat meningkatkan kualitas kajian dengan membangun kajian pustaka yang sistematis, transparan dan dapat direproduksi. Beberapa langkah yang direkomendasikan meliputi 3 tahap penting yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pendokumentasian kajian pustaka, dimana setiap tahap terdiri dari beberapa

langkah, namun dalam penelitian ini setiap langkah disesuaikan agar sesuai dengan prosedur kajian termasuk mendefinisikan pertanyaan penelitian, mengidentifikasi kata kunci dan strategi pencarian, memilih dan menilai kualitas studi primer, penilaian kualitas dan ekstraksi data. Secara rinci, mekanisme tahapan tersebut disajikan di bawah ini (Tranfield et al., 2003).

**Search Strategy**

Pemilihan database berbasis Scopus dipilih karena menyediakan 18.000 artikel dari lebih dari 5.000 penerbit internasional yang mencakup 16.500 jurnal peer-review di bidang sains, teknik, kedokteran, dan ilmu sosial dengan tingkat kedalaman dan kapasitas pencarian yang memberikan akurasi tinggi (Supriharyanti & Sukoco, 2023). Jadi database ini sebagian besar menyediakan tingkat artikel yang kredibel untuk menghasilkan tinjauan pustaka yang baik. Pencarian pertama menggunakan kata kunci umum “work self efficacy” di database Scopus diikuti dengan kata kunci “psychological well-being” setelah itu. Pencarian di database artikel dibatasi dari tahun 2012 -2024. Hasil pencarian kedua kata kunci tersebut menghasilkan 261 artikel, yang mana 168 artikel diperoleh dengan menggunakan kata kunci “work self efficacy” dan 110 artikel diperoleh dengan menggunakan kata kunci “humble leadership”. Tabel di bawah ini menunjukkan protokol yang digunakan untuk ini.

Penelitian tinjauan pustaka beserta kriteria inklusi dan eksklusi berdasarkan pedoman dari Tranfield et al. (2003):

**Tabel 1. Review Protocol**

<b>RESEARCH QUESTION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana work self-efficacy memengaruhi psychological well-being karyawan dalam berbagai konteks kerja?</li> <li>2. Apa mekanisme utama yang membuat work self-efficacy dapat memperkuat psychological well-being karyawan?</li> <li>3. Apa saja kesenjangan penelitian dan arah masa depan yang dapat diidentifikasi terkait hubungan antara work self-efficacy dan psychological well-being karyawan?</li> </ol>
<b>DATABASE DAN STRING</b>	<p>Scopus Database, keywords:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. TITLE-ABS-KEY ("Work self efficacy") AND PUBYEAR &gt; 2011 AND PUBYEAR &lt; 2025 AND (EXCLUDE (DOCTYPE, "ch") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "cp") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "no") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "er") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "cr"))</li> <li>2. TITLE-ABS-KEY ("Psychological well-being") AND PUBYEAR &gt; 2011 AND PUBYEAR &lt; 2025 AND (EXCLUDE (DOCTYPE, "ch") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "cp") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "no") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "er") OR EXCLUDE (DOCTYPE, "cr"))</li> </ol>
<b>INCLUSION CRITERIA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. English article</li> <li>2. Document type: Article and Article review</li> <li>3. Empirical, conceptual and theoretical academic journals that focus on humble leadership.</li> <li>4. Context: Education in terms of organization type or sample</li> <li>5. Scopus indexed journal</li> <li>6. Open access journal</li> </ol>
<b>EXCLUSION CRITERIA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publications that are not in English</li> <li>2. Document Type: Book chapter, conference paper, note, book, editorial and erratum.</li> <li>3. Non-academic journals</li> <li>4. Context: Business, tourism, health, government organizations</li> <li>5. Journal is not Scopusindexed.</li> <li>6. Limited access journa</li> </ol>

Sumber: Tranfield et al., 2003

**Selection Criteria**

Berdasarkan pedoman Tranfield et al. (2003) semua artikel yang dipilih harus memenuhi beberapa kriteria, di mana artikel yang menjadi sumber kajian pustaka harus

berbahasa Inggris, artikel yang mencantumkan work self efficacy, open access dan reputasi internasional dengan indeks Scopus agar mendapatkan artikel yang berkualitas baik. Kemudian artikel yang difokuskan dalam kajian pustaka adalah artikel yang mengkaji dalam konteks psychological well-being. Berdasarkan standar inklusi yang ditetapkan, 24 artikel dikecualikan karena tidak memenuhi kriteria. Jadi, pada akhirnya, 63 artikel yang tidak relevan tidak dipilih dari 261 artikel yang ada.

### Quality Assessment

Tujuan penilaian kualitas adalah untuk mengevaluasi validitas studi yang dipilih, memberikan justifikasi yang tepat dan memberikan informasi yang dibutuhkan pembaca untuk mengidentifikasi apakah strategi tinjauan dapat diterapkan pada penelitian mereka (Christofi et al., 2017). Penulis merujuk pada jurnal terindeks Scopus terutama yang memiliki kuartil tertinggi karena cakupan publikasi relevannya luas dan berkualitas tinggi (Ahmad & Omar, 2016; Supriharyanti & Sukoco, 2023). Selain itu, indeks Q1 merupakan indeks Scopus tertinggi yang menunjukkan 25% jurnal teratas dengan dampak tinggi di antara indeks lainnya. Kemudian konteks psychological well-being dipilih secara cermat dari jurnal terindeks Q1 dengan tujuan agar arah penelitian tidak terkontaminasi dengan konteks lain sehingga pembahasan tinjauan pustaka menjadi fokus dan eksklusif. Dari 198 artikel yang tersedia, sebanyak 180 artikel tidak memenuhi penilaian kualitas sehingga 18 artikel akhir dipilih untuk tinjauan pustaka

### Data Extraction

Setelah penilaian kualitas yang cermat, data diekstraksi dari 18 artikel yang dipilih dengan menulisnya di spreadsheet Google yang mencatat informasi terkait konten artikel. Panduan diagram PRISMA digunakan dalam melakukan strategi pencarian, kriteria pemilihan artikel, dan pelaporan proses tinjauan sistematis, yang rinciannya dijelaskan pada gambar di bawah ini (Moher et al., 2009):

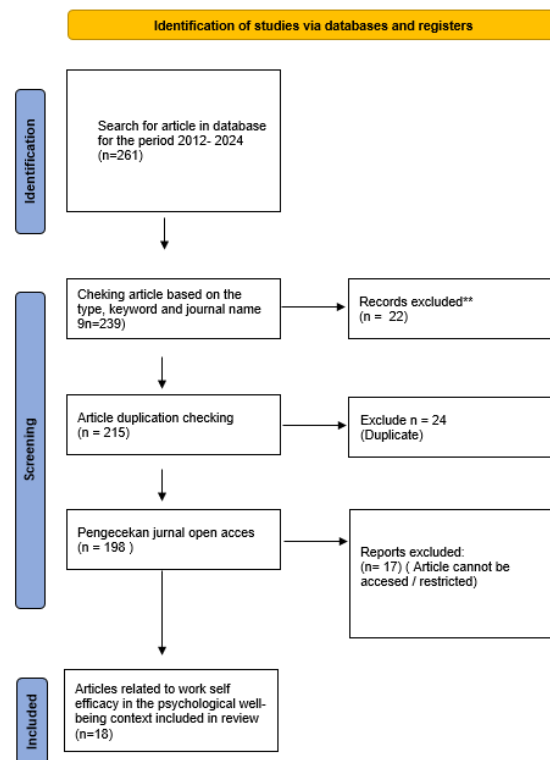


Figure 1. Proses Pencarian Artikel Dan Pengaturan Kriteria Pemilihan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pertanyaan penelitian 1 dan 2 (RQ 1 dan 2). Temuan penelitian meliputi diskusi terkait informasi tentang perkembangan publikasi akademis, definisi work self efficacy, teori yang digunakan dalam penelitian, penggunaan metodologi, dan anteseden serta konsekuensi work self efficacy dari penelitian sebelumnya.

### Definition of Work Self Efficacy

Variabel work self efficacy ini masih jarang diteliti karena merupakan salah satu konsep yang baru muncul, sehingga definisinya pun beragam namun mencerminkan pemikiran yang sama. work self efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan baik (Kimberly et al., 2019). beberapa peneliti juga meneliti bagaimana work self efficacy mempengaruhi psychological well-being (Kimberly et al., 2019). beberapa penelitian telah meneliti work self efficacy pada karyawan dengan hasil yang beragam (Eviana & Achmadi, 2022). Menurut Bandura, self-efficacy merupakan keyakinan seorang individu akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Berdasarkan artikel-artikel yang dikaji, definisi humble leadership yang sering dijadikan acuan adalah (Daud & Seswandi, 2022) yang menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kompetensi mereka untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang

### *Theory Used of Work Self Efficacy*

Terdapat beberapa teori yang mengidentifikasi work self efficacy sebagai faktor penting dalam memprediksi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Bandura's Social Cognitive Theory menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan individu akan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu (Kimberly et al., 2019). Self-efficacy, sebagai elemen kunci dari teori kognitif sosial, tampaknya menjadi variabel yang signifikan dalam pembelajaran dan kinerja karyawan, karena memengaruhi motivasi dan perilaku mereka. (Dinther et al., 2010) Bandura juga berpendapat bahwa self-efficacy kolektif, atau keyakinan karyawan tentang kemampuan rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan, dapat memengaruhi self-efficacy individu. (Ryan & Hendry, 2022)

Selain itu, beberapa peneliti sebelumnya mendefinisikan self-efficacy sebagai kepercayaan pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang (Kimberly et al., 2019). Hubungan antara Work Self-Efficacy dan Kesejahteraan

### **Psikologis Karyawan**

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa work self-efficacy memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat kebahagiaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi pula. (Tian et al., 2019) Hal ini disebabkan karena karyawan dengan self-efficacy tinggi lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, sehingga dapat mengembangkan perasaan kompetensi dan keberhasilan (Tian et al., 2019). Selain itu, self-efficacy yang tinggi juga membantu karyawan dalam mengatasi tantangan dan stres di tempat kerja sehingga meningkatkan well-being mereka. (Tian et al., 2019)

Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Tian et al., 2019) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki efek positif pada kinerja kerja karyawan, dan efek ini dimediasi oleh keterlibatan kerja.

### *Methodology of Work Self Efficacy*

Mayoritas penelitian empiris yang dilakukan dalam kajian pustaka menggunakan pendekatan kuantitatif sebanyak 17 artikel (94%) dan kualitatif sebanyak 1 artikel (6%). Artikel

yang menjelaskan tentang konseptualisasi work self efficacy hanya disebutkan sebanyak 1 (6%) pada penelitian yang dilakukan oleh Oc et al. (2015), dimana mayoritas penelitian kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei (71%). Metode kuantitatif lain yang sering digunakan dalam penelitian work self efficacy dalam konteks psychological well-being adalah eksperimen (29%) melalui serangkaian manipulasi pada salah satu kelompok. Selanjutnya terdapat 4 (22%) penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan multilevel dan mayoritas analisisnya dilakukan pada satu level saja yaitu pada level individu sebanyak 13 (72%) penelitian dan level tim sebanyak 1 (6%) penelitian. Dari segi alat analisis yang digunakan, sebanyak 5 penelitian (28%) menggunakan SPSS, 4 penelitian (22%) menggunakan MPlus, 3 penelitian (17%) menggunakan AMOS, 2 penelitian (11%) menggunakan PLS-SEM dan 1 penelitian (6%) menggunakan STATA. Hasil telaah penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mengambil data humble leadership, mayoritas menggunakan pengukuran yang mengacu pada Expressed Humility Scale yang terdiri dari 9 item skala (Owens et al., 2013; Owens & Hekman, 2012, 2016).

Untuk penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Oc et al. (2015) menggunakan metode grounded theory dalam mengusulkan atau mengonseptualisasikan work self efficacy. Berdasarkan partisipan yang diikuti dalam penelitian, mayoritas subjek merupakan bagian dari pendidikan seperti mahasiswa, guru, dosen, karyawan universitas dan karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur 10 artikel menggunakan mahasiswa sebagai subjek penelitian dan 8 artikel lainnya merupakan karyawan atau guru di sebuah lembaga pendidikan atau perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Selain itu, penulis juga mengidentifikasi negara asal artikel yang dikaji. Mayoritas literatur yang dikaji berasal dari Amerika (28%) diikuti oleh Taiwan (17%), Indonesia (11%) dan Cina (11%). Ada dua (11%) penelitian yang dilakukan di banyak negara/multi konteks, 1 penelitian (6%) di Singapura, 1 penelitian di Afrika (6%) dan 1 penelitian yang tidak menyebutkan konteks negara tempat penelitian dilakukan (6%). Gambar 3. Pada bagian ini akan membahas variabel yang bertindak sebagai mediator dan moderator dalam penelitian empiris yang memengaruhi mekanisme dan kondisi kontekstual work self efficacy yang memengaruhi hasilnya. Temuan diperoleh dari hasil.

### **Mediator**

Penulis mengkategorikan proses mediasi ini menjadi proses internal dan eksternal. Mekanisme internal tercermin dalam penelitian yang dilakukan oleh Lehmann et al. (2022) dan Qu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa psychological safety dan psychological empowerment memediasi work self efficacy dengan konsekuensi yang dikeluarkan. Work self efficacy merupakan prediktor penting bagi employee well-being yang didukung melalui perceived ability, semakin tinggi self efficacy seseorang maka akan semakin tinggi pula well being yang diperoleh. Pada level eksternal, terdapat aspek dukungan dari lingkungan yang juga memediasi hubungan antara work self efficacy dengan konsekuensinya. Dukungan yang diberikan baik itu dukungan organisasi ataupun dukungan atasan terbukti dapat meningkatkan well-being yang dirasakan oleh karyawan (Ananto, 2020) (Sukma & Priatna, 2021).

### **Moderator**

Dalam konteks work self efficacy, faktor-faktor yang dapat memoderasi hubungan antara work self efficacy dengan konsekuensinya dapat dikategorikan menjadi dua yaitu faktor individual dan faktor kontekstual. Dari faktor individual, beberapa penelitian menunjukkan bahwa personality traits, seperti proaktif, optimis, dan level hirarki, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan work self efficacy dengan hasil yang dicapai (Kimberly et al., 2019). Adapun faktor kontekstual yang terbukti dapat memoderasi hubungan ini seperti kepemimpinan atasan, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian terkait work self-efficacy dan psychological well-being (Handayani et al., 2021) (Sentosa & Riana,

2018) (Kimberly et al., 2019) Berbagai penelitian menunjukkan bahwa work self efficacy merupakan salah satu prediktor penting yang dapat meningkatkan employee well-being. Tingginya self-efficacy pada karyawan dapat memunculkan keyakinan dalam diri mereka untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik (Kimberly et al., 2019).

### **Future Research Directions**

Bagian ini mencoba menjawab pertanyaan penelitian ketiga (RQ 3) mengenai area yang dapat dieksplorasi di masa depan mengenai work self efficacy dalam meningkatkan psychological well being pada karyawan. Penting bagi hasil penelitian untuk relevan dalam pengembangan psychological well-being Arah empiris di masa depan Pertama, hasil tinjauan pustaka ini menemukan bahwa penelitiannya belum terlalu banyak membahas konteks-konteks spesifik atau berbasis sektor, seperti sektor publik, swasta, bisnis keluarga, atau sektor lainnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memperluas konteks penelitiannya untuk melihat work self efficacy dalam meningkatkan psychological well-being pada sektor-sektor tersebut sesuai konteks kebutuhan dan isu spesifik yang dihadapi (Sentosa & Riana, 2018) penelitian di masa depan dapat mengembangkan pengukuran alat ukur psychological well being berdasarkan dimensi yang ditemukan oleh Oc et al. (2015) dan melakukan pendekatan penelitian kuantitatif berdasarkan pengembangan instrumen pengukuran untuk mematenkan generalisasi konseptual work self efficacy di negara lain, terutama negara-negara Asia Tenggara seperti Indonesia, Malaysia, dan Thailand.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini merupakan kajian pustaka sistematis terkait work self-efficacy dalam konteks karyawan. Konsep-konsep teoritis terkait work self-efficacy saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Dalam konteks karyawan, tentu saja work self-efficacy ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan psychological well-being. Work self efficacy diajukan untuk menjawab permasalahan terkait psychological well-being yang rendah pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diajukan untuk mengeksplorasi work self-efficacy secara menyeluruh. Melalui identifikasi dan evaluasi terhadap 18 artikel, temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat wawasan tambahan mengenai pengembangan work self efficacy, konseptualisasi work self-efficacy, penggunaan teori, metodologi, faktor-faktor yang memengaruhi, dan dampak dari work self-efficacy serta memberikan kemungkinan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan memperluas literatur dalam domain ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa work self-efficacy sangat mempengaruhi psychological well-being yang positif bagi karyawan. Meskipun konsep work self-efficacy masih baru terutama dalam konteks karyawan, beberapa penelitian menganalisis variabel-variabel yang memengaruhi work self-efficacy dan dampaknya pada tingkat individu, tim, dan pemimpin. Ulasan ini juga menjelaskan mekanisme psychological well-being yang rendah dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

### **REFERENSI**

- Ajayi, O. M., Odusanya, K., & Morton, S. (2017). Stimulating employee ambidexterity and employee engagement in SMEs. *Management Decision*, 55(4), 662-680.
- Al Matrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.

- Anderson, R. (1998). *Mid-course correction: Towards a sustainable enterprise: The Interface model*. Chelsea Green.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy toward a unified theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Barlow, J., Wright, C., & Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: Preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(1), 37-53.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Baumgartner, J. R. (2009). Organizational culture and leadership: Preconditions for the development of a sustainable corporation. *Sustainable Development*, 17(2), 102-113.
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, general self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298.
- Bhardwaj, B. R. (2016). Role of green policy on sustainable supply chain management: A model for implementing corporate social responsibility (CSR). *Benchmarking: An International Journal*, 23(2), 456-468.
- Bileviciene, T., & Bileviciute, E. (2015). Influence of employment on strategy of sustainable development implementation. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 4(3S), 520-532.
- Bisschop, M. I., Knegsman, D. M. W., Beekman, A. T. F., & Deeg, D. J. H. (2004). Chronic diseases and depression: The modifying role of psychosocial resources. *Social Science and Medicine*, 59(4), 721-733.
- Blackburn, W. R. (2007). *The sustainability handbook: The complete management guide to achieving social, economic, and environmental responsibility*. Earthscan.
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017). The relationships of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eyes. *Personality and Individual Differences*, 116, 206-211.
- Bozoglan, B., Demirer, V., & Sahin, I. (2013). Loneliness, self-esteem, and life satisfaction as predictors of internet addiction: A cross-sectional study among Turkish university students. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54(4), 313-319.
- Bui, J., Hodge, A., Shackelford, A., & Acsell, J. (2011). Factors contributing to burnout among percussionists in the US. *Perfusion*, 26(6), 461-466.
- Cakar, F. S. (2012). The relationship between the self-efficacy and life satisfaction of young adults. *International Education Studies*, 5(6), 123-130.
- Campbell, A., Converse, S. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. Russell Sage Foundation.
- Caprara, G. V. (2002). Personality psychology: Filling the gap between basic processes and molar functioning. In C. von Hofsten & L. Bakman (Eds.), *Psychology at the Turn of the Millennium: Social, Developmental and Clinical Perspectives* (Vol. 2, pp. 201-224). Psychology Press.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.



- Diener, E., Sandvic, E., & Pavot, W. (1989). Happiness is the frequency not intensity of positive versus negative affect. In E. Strack, M. Argyle, & N. Schway (Eds.), *The Social Psychology of Subjective Well-Being* (pp. 213-231). Pergamon Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Ehnert, I. (2006). Sustainability issues in human resource management: Linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field. Paper presented at the 21st EIASM Workshop on SHRM, Birmingham.
- ElBardissi, A. W., & Sundt, T. M. (2012). Human factors and operating room safety. *Surgical Clinics of North America*, 92(1), 21-35.
- Eroglu, S. (2012). Examination of university students' subjective well-being: A cross-cultural comparison. *International Journal of Academic Research*, 4(1), 168-171.
- Esty, D. C., & Winston, A. S. (2006). *Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value, and build competitive advantage*. Reed Elsevier.
- Fairfield, K. D., Harmon, J., & Behson, S. J. (2011). Influences on the organizational implementation of sustainability: An integrative model. *Organization Management Journal*, 8(1), 4-20.
- Faure, S., & Loxton, H. (2003). Anxiety, depression, and self-efficacy levels of women undergoing first trimester abortion. *South African Journal of Psychology*, 33(1), 28-38.
- Ferdousi, F., Baird, K., Munir, R., & Su, S. (2018). Associations between organizational factors, TQM and competitive advantage: Evidence from an emerging economy. *Benchmarking: An International Journal*, 25(3), 854-873.
- Flin, R. O., Connor, P., & Crichton, M. (2008). *Safety at the sharp end: A guide to non-technical skills*. Ashgate Publishing.
- Government of India Corporate Affairs Department. (2011). National voluntary guidelines on social, environmental, and economic responsibilities of business (NVGs). Retrieved from [www.mca.gov.in/Ministry/latestnews/National\\_Voluntary\\_Guidelines\\_2011\\_12jul2011.pdf](http://www.mca.gov.in/Ministry/latestnews/National_Voluntary_Guidelines_2011_12jul2011.pdf)
- Govindan, K., Sarkis, J., Jabbour, C. J. C., Zhu, Q., & Geng, Y. (2014). Eco-efficiency based green supply chain management: Current status and opportunities. *European Journal of Operations Research*, 233(2), 293-298.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, 41(3), 924-936.
- Hyett, M. P., & Parker, G. B. (2015). Further examination of the properties of the Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ). *Social Indicator Research*, 124(2), 683-692.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. S. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112(3), 1824-1833.
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: Proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51-58.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: Methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.

- Kaptanoglu, A. Y., & Demir, T. (2013). Examining job satisfaction among perfusionists: A brief report from Istanbul. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 63(9), 1157-1162.
- Kashdan, T. B., & Roberts, J. E. (2004). Social anxiety's impact on affect, curiosity, and social self-efficacy during a high self-focus social threat situation. *Cognitive Therapy and Research*, 28(1), 119-141.
- Kattman, B., Corbin, T. P., Moore, L. E., & Walsh, L. (2012). Visual workplace practices positively impact business processes. *Benchmarking: An International Journal*, 19(3), 412-430.
- Kuijer, R. G., & Ridder, D. (2003). Discrepancy in illness-related goals and quality of life in chronically ill patients: The role of self-efficacy. *Psychology and Health*, 18(3), 313-330.
- Kumar, K., Boesso, G., Favotto, F., & Menini, A. (2012). Strategic orientation, innovation patterns and performances of SMEs and large companies. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(1), 132-145.