

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

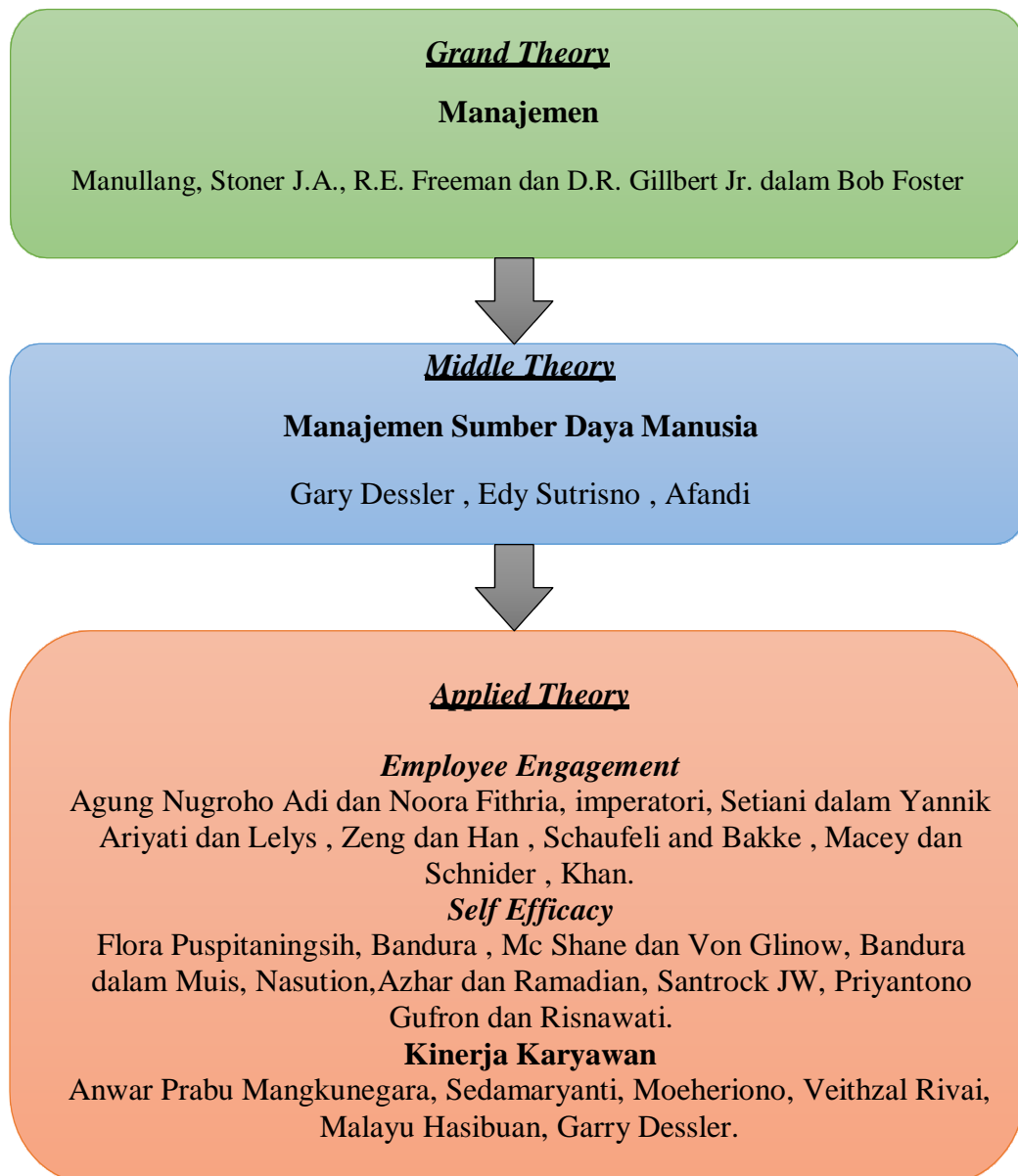
#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan segala bahan bacaan atau teori-teori relevan yang menjadi referensi dalam penelitian. Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.

*Grand theory* adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

*Middle theory* adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

*Applied theory* adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelas digambarkan pada gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2.1 Grand theory, Middle theory dan Applied theory**

### 2.1.1 *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah situasi yang dimana karyawan terlihat bersungguh-sungguh dan antusias dalam bekerja dengan tujuan ingin memberikan yang terbaik pada organisasi. Karyawan yang memiliki *engagement* yang kuat pada pekerjaannya mereka dan memiliki sifat *postive vibe*, baik lingkungan

organisasi maupun karyawan lain pun merasakan semangat dalam bekerja dan menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang positif. Selain dari segi lingkungan organisasi, *employee engagement* membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di dalam organisasi.

### 2.1.2 Pengertian *Employee Engagement*

Awalnya *employee engagement* diperkenalkan pertama kali oleh (William Khan 1990) yang mengemukakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan anggota diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, dan emosional selama menjalankan peran mereka didalam organisasi. Cara agar karyawan berkomitmen dengan organisasi dilakukan dengan membuat karyawan tersebut terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya. Sekilas komitmen dengan *employee engagement* hampir sama tetapi sebetulnya memiliki perbedaan. *Employee engagement* adalah tingkatan keterlibatan seseorang karyawan terhadap organisasi (*engaged, not engaged actively disengaged*) sedangkan komitmen menandakan seberapa jauh sikap yang diambil oleh individu terhadap organisasi. Berikut merupakan pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi *employee engagement* yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Pengertian Dari Variabel *Employee Engagement***

No	Nama	Pengertian Tentang <i>Employee Engagement</i>	Sumber
1.	Agung Nugroho Adi dan Noora Fithriana	<i>Employee engagement</i> adalah karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi.	<i>Employee engagement</i> (pada sektor bisnis dan publik) 2018
2.	Setiani	<i>Employee engagement</i> adalah	Pengaruh <i>Employee</i>

No	Nama	Pengertian Tentang <i>Employee Engagement</i>	Sumber
	dalam Yannik Ariyati dan Lelys.	sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif didalamnya, menginvestasikan waktu dan energy untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.	<i>engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.(2020)
3.	Gallup Consulting	<i>Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace.</i> Yang artinya <i>employee engagement</i> sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerja.	<i>Employee Engagement WashingtonD.C (2017).</i>
4.	Zeng dan Han	Keterlibatan karyawan memiliki keadaan emosional dan motivasi yang tahan lama, siap mengabdikan diri untuk bekerja setiap saat, dan ditemani dengan pengalaman yang menyenangkan, membanggakan dan menggembirakan saat bekerja.	<i>Internasional Journal Of Human Resources Studies “Employee Engagement: A Literature Review</i> Zeng dan Han (dalam sun dan Buchapattanakasa 2019:65)
5.	Schaufeli dan Bakke	<i>Employee engagement can defined as a unique positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption.</i> Hal di atas menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan <i>vigor</i> (tingkatan energi yang tinggi, keinginan berusaha yang kuat), <i>dedication</i> (antusias terhadap pekerjaan, pengabdian pada cita-cita), dan <i>absorption</i> (konsentrasi yang penuh pada pekerjaan).	<i>Jurnal Of Emerging Management and Entrepreneurship Studies”Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT XYZ .</i> Schaufeli dan Bakke (dalam Adinugraha dan saragih 2021:40)
6.	Macey dan Schnider	<i>Employee engagement</i> merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan	<i>Journal Management Business and Accounting “Pengaruh</i>

No	Nama	Pengertian Tentang <i>Employee Engagement</i>	Sumber
		pemusatan energi yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.	<i>employee engagement</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibidang perkebunan kelapa sawit” Macey dan Schnider (dalam Noviard dan aliya 2020 :262)
7.	Kahn	<i>Employee engagement</i> adalah mereka yang secara psikologis hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja dan berfokus pada penyelesaian.	Buku “ <i>Employee Engagement</i> (pada sektor bisnis dan Publik)” Kahn, (dalam Adi dan Fithriana, 2018)

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya dalam berbagai cara, seperti keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus dan *energy*.

### 2.1.3 Faktor Pendorong *Employee Engagement*

Terdapat beberapa faktor pendorong terjadinya *employee engagement*. (Thomas 2009) dalam (M.Luqmanul Hakim 2018:62) menjelaskan bahwa pendorong *engagement* yang terdiri dari:

1. *Sense of meaningfulness* (perasaan bermakna)

Esensi utama perasaan bermakna adalah *passion*, semangat atau gairah.

Gairah adalah intensitas personal, atau kekuatan dasar yang menggerakkan emosi terkuat kita, dengan mengenalnya bukan karena namanya, melainkan apa yang dilakukannya. Gairah mengisi diri anda dengan *energy* dan kegembiraan. Gairah mengangkat dan menginspirasi dan juga meningkatkan kinerja anda dan memungkinkan anda mencapai sesuatu yang sebelumnya tidak pernah terbayangkan semangat mendatang banyak keuntungan baik personal, tim maupun organisasi.

2. *Sense of choice* (perasaan memilih)

Perasaan memilih merupakan kesempatan yang dirasakan seseorang untuk memilih aktivitas yang bermakna bagian dan melakukan dengan cara-cara yang tampaknya sesuai. Perasaan memilih adalah perasaan yang mampu menggunakan pertimbangan, penilaian sendiri dan bertindak pemahamannya.

3. *Sense of competence* (perasaan kompeten)

Orang yang kompeten mengerjakan pekerjaannya yang dapat dia lakukan dengan baik, sambil terus tekun berusaha dan mencari cara mana yang terbaik dan ia berhenti mengerjakan apa yang tidak dapat dilakukannya.

4. *Sense of progress* (perasaan maju)

Perasaan maju adalah prestasi yang dirasakan seseorang dalam mencapai tujuannya. Perasaan ini mencakup perasaan bahwa pekerjaan anda bergerak maju, dan bahwa aktivitas-aktivitas anda benar-benar mencapai sesuatu. Perasaan maju memiliki sejumlah unsur, diantaranya yaitu iklim kerja sama, selebrasi, dan ukuran kemajuan atau peningkatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memahami bahwa pada intinya faktor-faktor yang mendukung terjadi *engagement* berasal dari diri karyawan itu sendiri. Artinya bahwa perusahaan harus membangun kesejahteraan secara psikologis terhadap karyawan, sehingga perasaan yang muncul dari karyawan akan berdampak pada tingkat *engaged* terhadap pekerjaan perusahaan.

#### **2.1.4 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement***

Rasa keterikatan karyawan memiliki unsur yang berbeda-beda dimana tentunya suatu ciri khas dari masing-masing karyawan. Menurut (Galup Organization) dalam (Princes Grace Lewiuci dan Ronny H.Mustamu 2016), terdapat tiga pengelompokan *engagement* (keterikatan) berdasarkan tingkat keterikatan karyawan yaitu:

1. *Engaged* (terikat) karyawan *engaged* adalah seorang pembangun mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja tiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.
2. *Not Engaged* (tidak terikat) karyawan dalam tipe ini cenderung focus terhadap pada tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
3. *Actively Disengaged*, karyawan tipe ini adalah penunggu gua “*Cavedweller*”. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek mereka hanya melihat sisi negative pada berbagai kesempatan dan

setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa tingkat tertinggi *employee engagement* dinamakan *engaged* yaitu kondisi dimana karyawan memiliki antusias yang tinggi terhadap organisasi dan pemegang peran dalam mencapai tujuan organisasi, *not engaged* berarti karyawan tidak terlalu *engaged* maksudnya adalah karyawan hanya bekerja sesuai dengan porsi mereka dan sesuai organisasi bayar kepada mereka, dan *actively disengaged* merupakan tipe karyawan yang tidak terikat dengan karyawan dengan organisasi. Berdasarkan dari setiap tipe yang berbeda tentunya hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjadi bahan pengevaluasian dan pengembangan setiap keterikatan karyawan.

### **2.1.5 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement***

Barbara Imperatori (2017:26) membagi dimensi *employee engagement* kedalam tiga dimensi:

1. *Vigor*, merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan kekuaran fisik dan mentalnya, ketika melakukan pekerjaan melibatkan tingkat tinggi, *energy* dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* artinya tingkat *energy* dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja dan kegigihan dalam kesulitan.
2. *Dedication*, merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* yang berarti arti penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.



3. *Absorption*, artinya terkonsentrasi penuh, berada dalam keadaan mengalir yang ditandai dengan perhatian terfokus, pikiran jernih, konsentrasi tanpa usaha, kehilangan kesadaran diri, distorsi waktu dan kenikmatan intrinsik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memahami bahwa dimensi dari *employee engagement* menggambarkan keseriusan karyawan dalam hal ini kinerjanya yang dapat terlihat melalui pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

## **2.2 *Self Efficacy***

*Self Efficacy*/efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

### **2.2.1 *Pengertian Self Efficacy***

*Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Awalnya *self efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh (Bandura,1997) yang menyatakan bahwa keyakinan manusia mengenai *efficacy* diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan kedalam aktifitas selama apa mereka akan bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran. *Self efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self efficacy* menggambarkan penilaian

kemampuan diri. Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai *self efficacy*/efikasi diri yaitu :

**Tabel 2.2**  
**Pengertian dari Variabel *Self Efficacy***

No	Nama	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	Sumber
1.	Flora Puspitaningsih	<i>Self Efficacy</i> merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Berwirausaha dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Intervening (2016:76).
2.	Bandura	Keyakinan manusia mengenai <i>efficacy</i> diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan kedalam aktifitas ini, selama apa mereka akan bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran .	Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan Bandura (dalam Flora Puspitaningsih 2016)
3.	Mc Shane dan Von Glinow	<i>Self Efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully</i> dapat diartikan Efikasi diri dalam seseorang keyakinan bahwa ia memiliki motivasi kemampuan, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.	<i>Organizational Behaviour Emerging Knowledge, Global Reality (9th ed.)</i> (2020:45).
4.	Bandura dalam Muis, Nasution, Azhar Dan Ramadian	Bahwa <i>self efficacy</i> merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu.	Jurnal Riset Sains Manajemen Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampak Terhadap Kepuasan Kerja Dosen(2018)

No	Nama	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	Sumber
5.	Santrock JW	<i>Self Efficacy</i> adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dalam menguasai situasi dan menghasilkan suatu yang menguntungkan.	Psikologi pendidikan edisi kedua (2017)
6.	Priyantono	<i>Self Efficacy</i> suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan.	Jurnal manajemen Pengaruh <i>Self Leadership</i> dan <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja (2017)
7.	Ghufro dan Risnawita	Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.	Teori-teori psikolog (2017:77).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

### 2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

*Self Efficacy* dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu kombinasi beberapa faktor. Menurut Flora Puspitaningsih (2016:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya:

#### a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy*.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience or modelling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan kemampuan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktivitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Peruasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan psikologis dan afektif (*physiological and affective state*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatic yang diteruskan ke fisiologis dan efektif. Indikator somatic individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stress. *Theatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja stress dapat mengurangi *self efficacy* pada diri individu, Jika tingkat stress individu rendah maka tinggi *self efficacy*, sebaliknya jika stress tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

### 2.2.3 Dimensi *Self Efficacy*

*Self Efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu kombinasi beberapa faktor menurut Flora Puspitaningsih (2016:79) ada beberapa faktor yang penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya:

#### 1. Dimensi *Level*

Dimensi *level* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak melakukannya, sebab kemampuan individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugasnya yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

#### 2. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau penghargaan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang

mendukung dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

### 3. Dimensi *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak, individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

#### **2.2.4 Indikator *Self Efficacy***

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi yaitu, dimensi *level*, dimensi *strength* dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2016:78), merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan individu mampu bertahan menghadapi hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas atau pun sempit. Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun luas atau spesifik.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditemukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula

perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, prestasi kerja yang sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang. Beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Pengertian dari Variabel Kinerja Karyawan**

No	Nama	Pengertian Kinerja Karyawan	Sumber
1.	Anwar Prabu Mangkunegara	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Manajemen Sumber Daya Perusahaan (2017:67).
2.	Sedarmayanti	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja (2017:463).
3.	Harsuko	Kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khususnya dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) VOL 52 No1 (dalam Vena Trilolita ett all 2017)
4.	Afandi	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). (2018)
5.	Malayu Hasibuan	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan	Manajemen Sumber Daya



No	Nama	Pengertian Kinerja Karyawan	Sumber
		tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	Manusia (2016:94)
6.	Arda	Kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan oleh perusahaan.	Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (2017)
7.	Edison, Emron, Anwar, dan Khomariah	<i>Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined</i> yang artinya Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.	Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:206).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2019:408) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda satu dengan lain.

5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. *Training* atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan sukses.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.

17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektivitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisi pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

### **2.3.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal yang penting untuk diketahui oleh pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaan. Salah satu yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Amstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2017:223) antara lain:

1. Faktor pribadi (*personal factors*)  
Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor keterampilan (*leadership factors*)  
Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor kelompok (*team factors*)  
Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja satu kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*)  
Ditunjukkan adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan.

#### 5. Faktor situasional (*situasional factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:70) yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dengan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kemampuan/Kehandalan

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan kerja

#### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan

apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Sarana dan prasarana

#### 4. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

#### 6. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator inisiatif antara lain kemandirian.

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *employee engagement*, *self efficacy* yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**  
**Hubungan *Employee Engagement* Dan Kinerja Karyawan**

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hari Sucahyowati dan Andi Hermawan (2020)  Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MK Semarang  (Jurnal Sains Teknologi Maritim Vol.2 No.2)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan PT. MK sangat signifikan.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> .  Tempat atau objek penelitian berbeda.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.
2.	Yudi Muliawan et all. (2017)  Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Badja Baru Palembang  (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2,)	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	Tempat atau objek penelitian berbeda.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.
3.	Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu. (2016)	Variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama	Tempat atau objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Employee Engagement Terhadap Kinerja</i> Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin.  (Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2,)	karyawan (Y) di subjek penelitian.	yaitu <i>employee engagement</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	
4.	Debby Siswono (2016)  <i>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya</i>  (Jurnal Angora Vol.4, No.2)	Dari hasil yang telah diuraikan, maka dapat bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> .	Tempat atau objek penelitian berbeda.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.
5.	Pramita Trisnaning Cahyandi (2021)  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Taspen Persero Kantor Cabang Utama Surabaya</i>  (Jurnal Ilmun Manajemen Vol. 9, No.1)	Dari hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif secara bersamaan antrara variabel kepemimpinan transformasional dengan <i>employee engagement</i> terhadap kinejra karyawan pada Pt.Taspen utama cabang Surabaya.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	Tempat atau objek penelitian berbeda.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu**  
**Hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan**

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dian Rizki Noviawati (2016) <i>Pengaruh Self Efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang	Salah satu variabel independen	Penulis tidak meneliti mengenai

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Coca Cola Distribution Surabaya</p> <p>(Jurnal Ilmu Manajemen Manajemen Vol.4 No.3)</p>	<p>positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>variabel <i>intervening</i>.</p> <p>Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>
2.	<p>Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar.</p> <p>(Jurnal Forum Manajemen Vol.16 No.2)</p>	<p><i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar</p>	<p>Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self Esteem</i> dan Keterlibatan Kerja.</p> <p>Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>
3.	<p>Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan. (2016)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esstem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karaywan pada PT. Tomo Food Industri, Sumedang.</p> <p>(Jurnal Jurnal Sains Manajemen &amp; Akuntansi Volume VIII No. 2)</p>	<p><i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self Esteem</i>.</p> <p>Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>



No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Regina Gledy Kaseger (2017)  Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Departement Store Manado Town Square.  (Jurnal EMBA 907 Vol.1 No.4)	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square, <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan	Penulis tidak meneliti mengenai variabel Pengembangan Karir.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.  Tempat atau objek penelitian berbeda.
5.	Stevani Sebayang,S.kom,MM dan Dr.Jafar Sembering,M.Ed.M. (2017)  Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Finnet Indonesia.  (Junal e-proceding of management Vol,4 No1)	<i>Self efficacy</i> di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% <i>self efficacy</i> mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> .  Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan	Penulis tidak meneliti mengenai variabel Perencanaan Karir.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.  Tempat atau objek penelitian berbeda.

**Tabel 2.6**  
**Penelitian Terdahulu**  
**Hubungan *Employee Engagement* dan *Self Efficacy***  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Venna et all. (2017)	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh	Variabel yang digunakan penulis dan peneliti sama	Tempat atau objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya  (Jurnal bisnis (AB) Vol. 52 No.1)	signifikan terhadap variabel <i>employee engagement</i>	yaitu <i>self efficacy</i> , <i>employee engagement</i> dan kinerja	Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.
2.	Hemmy Fauzan et all. (2021)  Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Global Heaterindo Teknik  (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.52 No.1)	Variabel <i>Employee engagement</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> , <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitian berbeda.  Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.
3.	David Yusuf Firnanda dan Dewie Tri Wijayati (2021)  Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan PT. Pesona Arnos Beton  (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .	Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> .	Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>Organizational Support</i>
4.	Letnan dalimunthe dan Marta iwan zuanda (2020)  Pengaruh, <i>Self Efficacy</i> <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self-efficacy</i> , <i>perceived organizational support</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>organizational</i>	Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>employee engagement</i> , <i>self Efficacy</i> .	Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.  Tempat atau objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Citizenship Behavior</i> Pada Perusahaan Air Minum Padang.  (Jurnal Manajemen vol 1, No 1)	<i>citizenship behavior</i> pada Kota Padang.		Penulis tidak meneliti mengenai variabel variabel <i>Organizational            Citizenship            Behavior.</i>

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptual model hubungan antara *employee engagement* dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **2.5.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Employee Engagement* merupakan kontribusi yang sangat penting dalam kepentingan suatu perusahaan Ayers di kutip dalam (Hari Sucahyowati dan Andi Hermawan, 2020). Karyawan yang memiliki *engaged* yang kuat dalam perusahaannya akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan apa yang optimal demi keberhasilan perusahaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang memiliki *engagement* yang kuat cenderung mempengaruhi performa perusahaan kearah yang lebih baik.

Sebaliknya karyawan yang memiliki *engagement* yang rendah terhadap perusahaannya cenderung memberikan kinerja yang kurang optimal dibanding dengan karyawan yang memiliki *engagement* yang lebih kuat, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaannya.

Berdasarkan penjelesan diatas *employe engagement* mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki *employee engagement* yang kuat terhadap perusahaannya cenderung memberikan kinerja yang lebih optimal terhadap perusahaan akan lebih mudah tercapai dibanding dengan sebaliknya karyawan yang memiliki *employee engagement* yang kurang terhadap perusahaannya memberikan hasil yang kurang optimal sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut untuk mendapatkan kinerja secara optimal.

### **2.5.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76) *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai satu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, dan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan dan emosi tidak stabil.

### **2.5.3 Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah unsur terpenting dalam berjalannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, kinerja karyawan yang berkualitas mampu mengantarkan suatu organisasi pada keberhasilannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

organisasi tersebut akan tercapai.

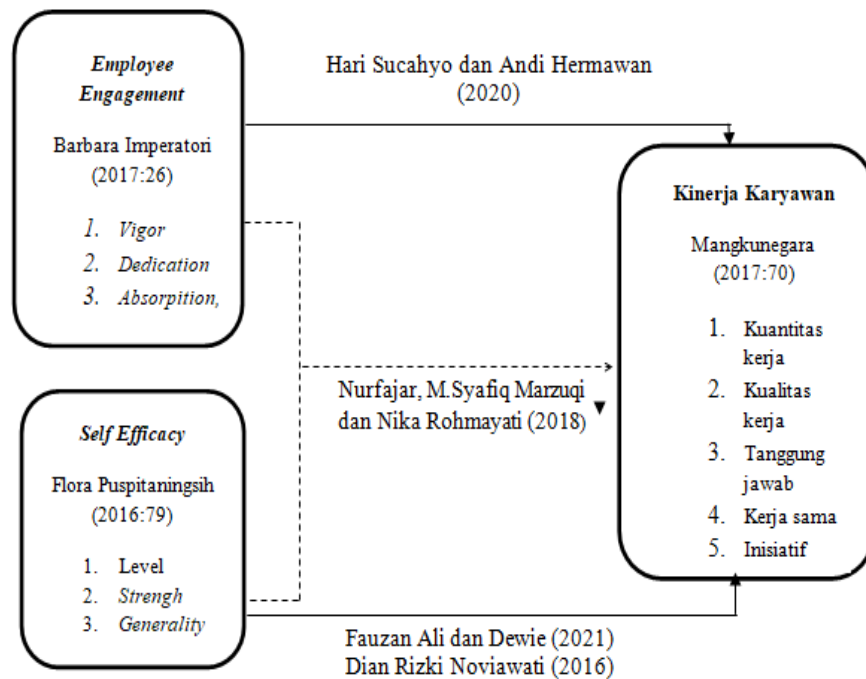
Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Nur Fajar M.Syafiq dan Nika Rohmayati , 2018) mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variable *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variable *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Variable *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *employee engagement* dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti.

## **2.6 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis, berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:96)

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam paradigma ditentukan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.



