

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka memuat teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dalam penelitian. Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan pada lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya variabel-variabel yang diteliti, yaitu meliputi *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan.

#### **2.2 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama

dalam suatu organisasi.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Widiana (2020:1) Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa mempedulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan–kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan–tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan–kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Nurdiansyah (2019:3) Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sarmar, dkk. (2021:2) menyatakan bahwa: *”Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims”*. Artinya Manajemen adalah proses merancang dan memelihara lingkungan di mana individu, bekerja sama dalam kelompok, mencapai tujuan tertentu secara efisien.

Pramana (2021), Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari aktifitas mulai dari perencanaan, pengaturan, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang diwujudkan dengan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam manajemen harus ada kejelasan dalam tujuan atau sasaran dan kesiapan sumber daya serta bagaimana cara mewujudkan tujuan ini. Keempat aktivitas manajemen biasa disingkat dengan POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling).

Naiela (2024) Manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa Manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan atau kegiatan berjalan dengan baik dan efektif serta untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Ada lima langkah dalam proses manajemen atau lima fungsi manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan staf (*staffing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

##### **1. Perencanaan (*planning*)**

Proses manajemen harus dimulai dengan perencanaan. Perencanaan salah satu proses yang merupakan fungsi utama dari manajemen. Ini tindakan yang akan dilakukan untuk meraih sukses di masa depan dengan memutuskan apa yang harus dilakukan (*type of work*), mengapa melakukan (*objective*), kapan melakukannya (*time*), di mana melakukan (*place or location*), bagaimana melakukannya (*methods and procedures*), dan siapa yang akan melakukannya (*people*). Setiap pemilihan keputusan melibatkan organisasi. Jadi, perencanaan adalah proses memilih. Karena perencanaan sangat berkaitan dengan melihat

atau visi ke masa depan, seorang perencana perlu menetapkan premis, kondisi, atau asumsi perencanaan di mana rencana itu disiapkan. Perencanaan terutama mencakup dua aspek, peramalan dan pengambilan keputusan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi kedua dari manajemen adalah pengorganisasian. Jenis rencana yang akan dilakukan menentukan pengorganisasian. Tujuannya adalah untuk menyiapkan struktur organisasi dan desain formal yang dibutuhkan, yang terdiri dari tugas masing personal dalam organisasi, otoritas yang bertanggung jawab, jaringan komunikasi, dan skema untuk mengatur semua aspek yang diperlukan. Pengorganisasian memastikan penyediaan sumber daya untuk semua kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Sebagai hasil dari pengorganisasian, berbagai posisi muncul yaitu ada departemen dan divisi-divisi, menyiapkan jaringan komunikasi, dibentuk berbagai tingkat manajemen, dan adanya hubungan atasan-bawahan.

3. Penempatan staf (*staffing*)

Staffing bisa didefinisikan sebagai pengisian jabatan dalam struktur organisasi dengan cara mengidentifikasi kemampuan sumber daya manusia, mencatat tenaga kerja yang ada, merekrut, memilih, menempatkan, promosi, menilai, memberi imbalan, dan melatih tenaga kerja yang ada. Proses staffing merupakan prosedur dan langkah yang berkelanjutan agar organisasi selalu mendapatkan tenaga kerja yang tepat dalam posisi pekerjaan dan waktu yang tepat pula.

4. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan berkaitan dengan kegiatan membina anggota dalam organisasi. Pembimbingan dan pembinaan di sini bisa berupa motivasi atau mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer harus mampu mengarahkan untuk mencapai tujuan tersebut dapat berupa meningkatkan produktifitas, atau menghasilkan lebih banyak keuntungan/laba, meningkatkan kesejahteraan. Memotivasi Pegawai sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Promosi, penghargaan dan pengakuan dapat digunakan untuk memotivasi Pegawai.

#### 5. Pengendalian (*controlling*)

Controlling atau pengendalian adalah fungsi manajemen yang sangat penting dan krusial. Fungsi kontrol berguna dalam mendeteksi adanya kekurangan dan kesalahan sehingga dapat segera diperbaiki. Kemudian bisa memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai rencana untuk mencapai kesuksesan secara efektif dan efisien.

### **2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen**

Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen, antara lain:

#### 1. Sumber Daya Manusia (*Man*)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses

kerja. Adapun kegiatan yang dipakai untuk mencapai tujuan dapat dilihat dari sudut pandang proses, *planning, organizing, staffing, directing, controlling*.

2. Uang (*Money*)

Uang memiliki makna sebagai alat tukar, sebagai modal dan sebagai sistem nilai. Faktor uang (*money*) telah menempatkan posisi keduanya sebagai unsur yang penting untuk mencapai tujuan. Disamping faktor manusia yang menjadi unsur paling penting dan faktor-faktor lainnya.

3. Bahan Baku (*Materials*)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual. Dibutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sumber Daya Manusia dan bahan baku sangat berkaitan erat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan.

4. Mesin (*Machines*)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin efisien. Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human error dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas.

5. Metode (*Methods*)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur diatas dibutuhkan suatu metode atau *standard operational procedure* yang baku. Setiap divisi di dalam perusahaan memiliki fungsi pokok tugas atau *job desk*

tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Metode ini diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen yaitu dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

## 6. Pasar (*Market*)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum. Agar dapat menguasai segmentasi pasar pihak manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang handal.

### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran

suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Hamdan (2021:16) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi dengan maksimal untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2019:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya terdapat perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Syarief (2022:51) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola orang-orang disuatu organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (human approach). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

Febrian (2022:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.



### 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Fungsi MSDM berperan penting dalam menjamin kepuasan karyawan, mengembangkan produktifitas dan kinerja bisnis.

Menurut Hasibuan (2019: 22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

#### 1. Fungsi manajerial

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (human resources planning) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

##### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

##### c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

##### d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

### c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

### d. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

### **2.1.2.3 Tujuan Manejemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

### **2.1.3 Self Efficacy**

*Self Efficacy* pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self Efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu

#### **2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy**

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. *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. Adapun para ahli yang mengkaji makna dari *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

McShane & Von Glinow (2018:45) mengemukakan bahwa:

*“Self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.”*

Pernyataan Bandura (2019:296) menyatakan bahwa:

*” Self efficacy is a person’s belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.”* Efikasi diri

merupakan keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Adapun Helmi dan Elita (2021:45) berpendapat bahwa:

“*Self Efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.”

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat kesimpulan bahwa *self- efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan dengan sukses sesuai yang diharapkannya. Pentingnya *self- efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. *Self efficacy* juga berarti meyakinkan diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa mempunyai energi, sumber daya, memahami tindakan yang benar dengan komoetensi dalam mengerjakan tugas.

Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

### **2.1.3.2 Sumber *Self -Efficacy***

Menurut Robbins & Judge (2018:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah:

#### 1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

#### 2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self-efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun

dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

### 3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self-efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

### 4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self-efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self-efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

#### **2.1.3.3 Aspek-Aspek *Self-Efficacy***

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Hasanah, dkk., (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang

dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.



Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy***

Menurut Bandura (2019:31) membagi dimensi *Self Efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *magnitude, generality, dan strength*.

##### 1. Level (*Magnitude*).

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya. Indikatornya adalah:

- a. yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan
- b. yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

##### 2. Kekuatan (*Strength*).

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Indikatornya adalah:

- a. yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- b. yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

### 3. Keadaan Umum (*Generality*).

*Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya

dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikatornya adalah:

- a. yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit
- b. yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

#### **2.1.4 *Employee Engagement***

Dalam ilmu sumber daya manusia *employee engagement* atau keterikatan pegawai merupakan sebuah istilah baru. Dimana *employee Engagement* merupakan sikap pegawai dengan perasaan semangat terhadap pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan organisasi, *employee engagement* melihat bagaimana loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang tidak hanya selesai dengan waktu yang tepat akan tetapi dengan kualitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement***

*Employee engagement* merupakan salah satu faktor penting bagi kesuksesan suatu organisasi dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi organisasi. Pegawai yang memiliki engagement yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi.

Adapun beberapa pengertian terkait *employee engagement* menurut para ahli diantaranya yaitu Shuck (2019:81) *Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*". Artinya: Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan menyatu.

Menurut Robbins dalam Cintani dan Noviansyah (2020:30) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan.

Memurut Segalla (2021:41) bahwa *Employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap level mulai dari staf, manajer, dan eksekutif sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaik mereka.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa *employee engagement* adalah kesediaan atau kemampuan pegawai untuk memfokuskan energi dan bersinergi dalam menunjukkan usaha yang keras demi mencapai tujuan organisasi, selain itu bekerja dengan penuh konsentrasi dan merasa bangga karena telah menjadi pegawai dari perusahaan tersebut, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penting baginya. *Employee engagement* menunjukan tingkat loyalitas dan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya di lingkungan pekerjaannya berada.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis *Employee Engagement***

Shuck, (2019:86) mengelompokan jenis-jenis *employee engagement* pada kinerja pegawai berdasarkan tingkat engagement, antara lain diantaranya:

1. Terikat (*Engaged*).

Dimana pegawai bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan mereka. Mereka mendorong inovasi dan memajukan organisasi dengan tingkat kreativitas yang tinggi.

2. Tidak terikat (*Not Engaged*).

Pada jenis ini pegawai pada dasarnya cenderung "keluar". Mereka tidak melakukan apa-apa, hanya menghabiskan waktu tanpa energi atau gairah dalam pekerjaan mereka (tidak ada semangat pada jenis *employee engagement* ini).

3. Secara aktif melepaskan diri (*Actively Disengaged*).

Pegawai tidak hanya tidak bahagia, mereka sibuk keluar dengan bertindak keluar dari ketidakbahagiaan mereka, (mereka cenderung tidak nyaman berada di lingkungan organisasi, tidak adanya motivasi yang biasanya dilatar belakangi rasa kecewa sebagai akibat situasi dan kondisi yang pernah terjadi).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat jenis-jenis pegawai berdasarkan tingkat engagement yang dibagi menjadi tiga karakteristik yaitu *engaged, not engaged, dan actively disengaged*. Ketiganya memiliki tingkat keterikatan yang berbeda-beda dari semangat pegawai yang tinggi hingga tidak ada gairah dalam bekerja serta tingkat ketidaknyaman dalam bekerja.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Shuck, (2019:90) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pegawai diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (*Work environment*).

Lingkungan kerja yang mendukung seperti rasa nyaman, aman dan supportif akan mendorong terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan positif. Selain itu fasilitas-fasilitas penunjang yang dimiliki organisasi akan mempermudah pegawai dalam mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja yang berpengaruh terbagi menjadi dua jenis

yaitu lingkungan kerja fisik (dimana semua keadaan yang berbentuk fisik diantaranya fasilitas, dan sarana prasarana yang diperuntukan pegawai) dan lingkungan kerja non-fisik (yaitu sesuatu hal berkaitan dengan hubungan kerja seperti kepedulian, kerja sama, kompensasi, asuransi).

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Konsistensi pemimpin dalam membina pegawai dapat menimbulkan keterikatan pegawai, pemimpin organisasi diharapkan dapat memiliki beberapa keterampilan seperti keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan dalam memberikan feedback, dan keterampilan dalam mengevaluasi pekerjaan yang baik untuk para pegawai, hal tersebut dapat berdampak kepada peningkatan *employee engagement* yang tinggi dan positif. Pemimpin yang diantaranya mampu menjadi sumber inspirasi, meningkatkan motivasi bekerja, komunikatif dan kreatif.

3. Tim dan hubungan kerja (*Team and co-worker*).

Tim dan hubungan kerja mencakup jalinan hubungan pegawai dengan rekan kerja lainnya di lingkungan kerja. Dalam ruang lingkup ini, rekan kerja yang dapat memberikan dukungan serta motivasi kepada rekan lainnya akan dapat menciptakan *employee engagement* yang baik dan positif.

4. Pelatihan dan pengembangan karir (*Training and career development*).

Ruang lingkup pelatihan dan pengembangan karir meliputi reward, jenjang karir, serta pengembangan diri. Pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat menciptakan hubungan baik yang

memicu timbulnya *employee engagement* yang tinggi dan positif, yang tidak hanya baik untuk organisasi tetapi baik untuk individu pegawainya.

5. *Kompensasi (Compensation)*.

Ruang lingkup kompensasi meliputi kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada pegawai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan tanggungjawabnya selama bekerja. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, serta fasilitas penunjang.

6. *Organizational policies, procedures, structure and system* (kebijaksanaan organisasi, prosedur, struktur dan system)

Ruang lingkup kebijakan organisasi meliputi design kerja yang dibuat perusahaan untuk pegawainya. Kebijakan organisasi tersebut memuat tentang kebebasan pegawai dalam bekerja serta aturan dan tututan dalam bekerja. Kebebasan yang dimaksud adalah apakah pegawai diizinkan untuk mengekspresikan diri dalam pekerjaannya.

7. *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja)

Ruang lingkup kesejahteraan kerja meliputi keadaan nyaman yang dirasakan oleh pegawai ketika berada pada lingkungan kerja.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement***

Menurut (Shuck, 2019:68) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator dalam *employee engagement* diantaranya sebagai berikut.

1. *Vigor* (Semangat).

Ditandai dengan tingkatan energi yang tinggi, ketangguhan mental, berkeinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Energi dan stamina yang tinggi
- b) Kesungguhan dalam bekerja
- c) Kegigihan dan Ketekunan

2. *Dedication* (Dedikasi).

Ditandai oleh rasa antusias dalam bekerja, pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman yang berharga, inspirasi, dan tantangan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Pengorbanan, tenaga, pikiran, dan waktu
- b) Rasa penuh makna
- c) Antusiasme
- d) Kebanggaan

3. *Absorption* (Menyatu).

Ditandai dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap perusahaan dan serius dalam pekerjaannya. Dimana pegawai akan merasakan waktu cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Konsentrasi
- b) Keseriusan
- c) Menikmati pekerjaan



## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yangtelah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Menurut Shao dan Wang (2022:4) kinerja adalah suatu kegiatan berkerja untuk mengukur tingkat kesuksesan suatu pekerjaan. Dengan optimalnya kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan berjalan dengan lancar hingga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Cintani dan Noviansyah (2020:35) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan individu maupun kelompok yang memberikan kontribusi pada tujuan strategis organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Revita (2023:29) yaitu:

1. **Kemampuan dan Keahlian** Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. **Pengetahuan** Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. **Komitmen Organisasi** Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

### **2.1.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dalam Cintani dan Noviansyah (2020:36) tujuan penilaian kinerja meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan atau supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.

- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam konsep definisi yang dikemukakan, Shao dan Wang (2022:7) lebih lanjut mengembangkan dimensi-dimensi kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas Hasil Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Ketepatan Waktu (*Punctuality*)

Merupakan tingkat aktivitas karyawan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

5. Bekerja Tanpa Pengawasan (*Work Without Supervision*)

Bekerja tanpa pengawasan merupakan bentuk kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya meskipun tidak didampingi atau diawasi oleh atasannya. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja karyawan merupakan konsep yang mendasar sebagai standar seseorang untuk dinyatakan memiliki kinerja yang tinggi.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan

peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu variabel bebas *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Akhmad, Fatimah &amp; Rahmawati (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Perwokerto</p> <p><a href="https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.679">https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.679</a></p> <p>Jurnal Manajemen, Vol.15, No.2 November 2021</p>	<p>secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy dan</i> kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi</p>
2.	<p>Aprilia (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang,</p> <p><a href="https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121">https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121</a></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja Pada Kantor Dinas</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy dan</i> kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Mutiara Manajemen Vol 6 No 1 (202)	Pendidikan Deli Serdang		
3.	<p>Arfah, dkk. (2023)</p> <p>Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.7588">http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.7588</a></p> <p>Jurnal Ilmiah Edumonika, Vol 7, No 1 (2023)</p>	<p>Terdapat hasil secara simultan self efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i>, dan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel <i>Locus of Control</i></p>
4.	<p>Battu &amp; Susanto (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Magang (Mahasiswa Universitas MNC)</p> <p><a href="https://doi.org/10.55606/jurim_bik.v2i3.255">https://doi.org/10.55606/jurim_bik.v2i3.255</a></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.2 No.3</p>	<p>Terdapat hasil secara simultan <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas <i>Self Efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel <i>Locus of Control</i></p>



No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>Dwi Utami (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDF) Kota Palopo</p> <p><a href="https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/04">https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/04</a></p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 6 No 2 (2020).</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDF) Kota Palopo</p>	<p>Membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel <i>Self Esteem</i></p>
6.	<p>Edi &amp; Natalia (2020)</p> <p>Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Kebayoran Lama</p> <p><a href="https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145">https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145</a></p> <p>Jurnal Manajemen USNI, Volume 5 No 1 Agustus 2020</p>	<p>Terdapat hasil secara Simultan <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh secara signifikan</p>	<p>Membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel <i>Locus of Control</i></p>
7.	<p>Febrian &amp; Elmira (2020).</p>	<p><i>Employee engagement</i> berpengaruh</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas</p>	

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh dan <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus PT. Jasa Prima Logistik BULOG Kota. Yogyakarta)</p> <p><a href="https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611">https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611</a></p> <p>(Jurnal Cakrawala Ilmial Vol. 1, No. 4)</p>	negatif signifikan terhadap kinerja Pegawai.	variabel <i>Employee engagement</i> dan kinerja pegawai.	
8.	<p>Findriyani &amp; Parmin (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)</p> <p><a href="https://doi.org/10.32639/jimm.ba.v3i4.944">https://doi.org/10.32639/jimm.ba.v3i4.944</a></p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3(4), 798–816. VOL 3 NO 4 (2021)</p>	Terdapat hasil bahwa <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian berbeda Variabel Fleksibilitas Kerja
9.	Gayatri & Onsardi (2020).	Terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self</i>	Lokasi penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Pemberdayaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT. Mayora Kota Bengkulu)</p> <p><a href="https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613">https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613</a></p> <p>Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, Vol. 1 No. 1 (2020): Januari</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>efficacy</i> dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel Pemberdayaan</p>
10.	<p>Hari dan Andi (2020).</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagemant</i> terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus pada PT. MK Semarang).</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.21043/bisn is.v9i2.11832">http://dx.doi.org/10.21043/bisn is.v9i2.11832</a></p> <p>(Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim Vol. 2, No.2).</p>	<p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>employee engagement</i> dan kinerja.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p>
11.	<p>Jaannatul dan Farid (2024)</p> <p>Pengaruh Talent Management Dan <i>Employee Engagement</i></p>	<p>Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan  <a href="https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.544">https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.544</a>  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1.	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
12.	Jose Priska, dkk (2020)  Pengaruh <i>Self efficacy</i> , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya  <a href="https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3692">https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3692</a>  (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi JanuariJuni 2020 Vol 9, No.1)	Terdapat pengaruh signifikan secarasimultana <i>Self efficacy</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Self Efficacy</i> dan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian berbeda  Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi.
13.	Khaerana (2020)  Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Lawa Timur.	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Self Efficacy</i> dan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><a href="https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835">https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835</a></p> <p>Jurnal Ecoment Global, Vol 5 No.1</p>	kinerja pegawai		
14.	<p>Kim Taeri (2019)</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Efikasi Kolektif terhadap Kepuasan Kerja pada Wahana Express”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351">https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351</a></p> <p>Sumber: Korean Journal of International Vol. 23 No. 3, 123-133, August 2018</p>			
15.	<p>Mallisa, dkk. (2022)</p> <p><i>Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees Gran Puri Manado</i></p> <p><a href="https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43875">https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43875</a></p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 10 No.4 (2022)</p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil Secara simultan <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Self Efficacy</i> dan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda Variabel <i>Locus of Control</i>
16.	<p>Ni Putu Desi Paramitha Laksmi (2022)</p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self</i>	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Self</i>	Lokasi penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan  <a href="https://doi.org/10.32795/widya.amrita.v2i2.1854">https://doi.org/10.32795/widya.amrita.v2i2.1854</a>  Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol.2, No.2 (2022)	<i>Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>Efficacy</i> dan kinerja karyawan.	
17.	Pulungan & Rivai (2021)  Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Semenpadang  <a href="https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539">https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539</a>  Jurnal Menara Ekonomi Vol.7, No.1 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel efikasi diri dan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda  Variabel <i>locus of control</i>
18.	Putri Dirgantara (2020)  Pengaruh Pengembangan Diri dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian berbeda  Variabel <i>job insecurity</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Matahari Departement Store Manado Town Square Jurnal EMBA:  <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/about/editorialTeam">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/about/editorialTeam</a></p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Vol 1 No 4 (2020)</p>	<p>antara self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square</p>		
19.	<p>Yusrizal &amp; Kustini (2022)</p> <p>Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Persoda</p> <p><a href="https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121">https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121</a></p> <p>Jurnal E-Bis (Ekonomi dan Bisnis) Vol. 6</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Persoda). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Jombang (Persoda).</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variable motivasi kerja</p>
20.	<p>Samudi (2022)</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Esteem</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Agama Lebak Banten</p> <p><a href="https://dx.doi.org/10.55171/jad.v10i2.746">https://dx.doi.org/10.55171/jad.v10i2.746</a></p> <p>Jurnal Aksioma Ad Diniyyah: The Indonesian, Vol.10, No.2 (2022)</p>	<p>secara secara simultan locus of control dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>variabel efikasi diri dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel <i>Locus Of Control, Self Esteem</i></p>
21.	<p>Sihombing, dkk. (2018) Pengaruh Karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan</p> <p><a href="https://doi.org/10.35794/emb.v6i4.21168">https://doi.org/10.35794/emb.v6i4.21168</a></p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 6, No. 4 (2018).</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil secara parsial Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel Karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan</p>



No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22.	<p>Suhery, dkk (2020)</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang”. Sumber: Jurnal Media Bina,</p> <p><a href="http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772">http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772</a></p> <p>Vol.15 No. 4 November 2020</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i></p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel kepuasan kerja</p>
23.	<p>Suryadi (2019)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v19i2.206">http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v19i2.206</a></p> <p>Jurnal Saintek Maritim, Volume 19 Nomor 2, Maret 2019</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel kinerja</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel Karakteristik</p>
24.	<p>Suratmiati (2020).</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan <i>Employee Engagement</i></p>	<p>Kompensasi, Stres kerja dan <i>Employee Engagement</i> Karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>employee engagement</i></p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p> <p>Variabel Kompensasi,</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap kinerja Pegawai. (Studi Kasus pada PT. Eka Sandang Duta Prima, Pringapus, Kab Semarang). <a href="https://doi.org/10.47492/ji.p.v2i.1.611">https://doi.org/10.47492/ji.p.v2i.1.611</a> Jurnal Manajemen Vol.1, No.1 (2021)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	dan kinerja pegawai.	dan Stress Kerja

Sumber: Hasil Olah data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja karyawan sebagai isu sentralnya. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang” yang mengusung kinerja karyawan sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterhabaruan untuk faktor penyebabnya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, terhadap Kinerja Karyawan.

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

*Self-Efficacy* merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi

kinerja pegawai pada suatu organisasi. Semakin tinggi *self efficacy* pegawai maka semakin percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu, karena mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan meraih tujuannya.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2021) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Didukung oleh penelitian Dwi Utami (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo. Begitupula dalam jurnal Khaerana (2020) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Lawa Timur.

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

*Employee engagement* sendiri dapat didefinisikan sebagai “*Define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption* “. menurut Shuck (2019) yaitu keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan menyatu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adrian Kusuma pada tahun (2019) mendapati hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lain hal-nya dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Satya & Elmira

Nur Saadah pada tahun (2019). Yang mendapatkan hasil berbeda dimana *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini mengasumsikan bahwa *employee engagement* tidak berdampak apapun karena efektivitas kerja telah terikat dalam aturan tertulis yang telah disetujui pada saat kontrak kerja diresmikan.

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

*Self efficacy* dan *employee engagement* adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Badura (2019:296) “*Self efficacy is a person’s belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.* Sedangkan *employee engagement* menurut teori Shuck (2019:81) yaitu *Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.* Berdasarkan studi penelitian Nurfajar dan Syafiq Marzuki (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Hemmy dan Nofrianto (2021), yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terkait *self efficacy* terhadap kinerja karyawan atas keterlibatan *Employee Engagement*.

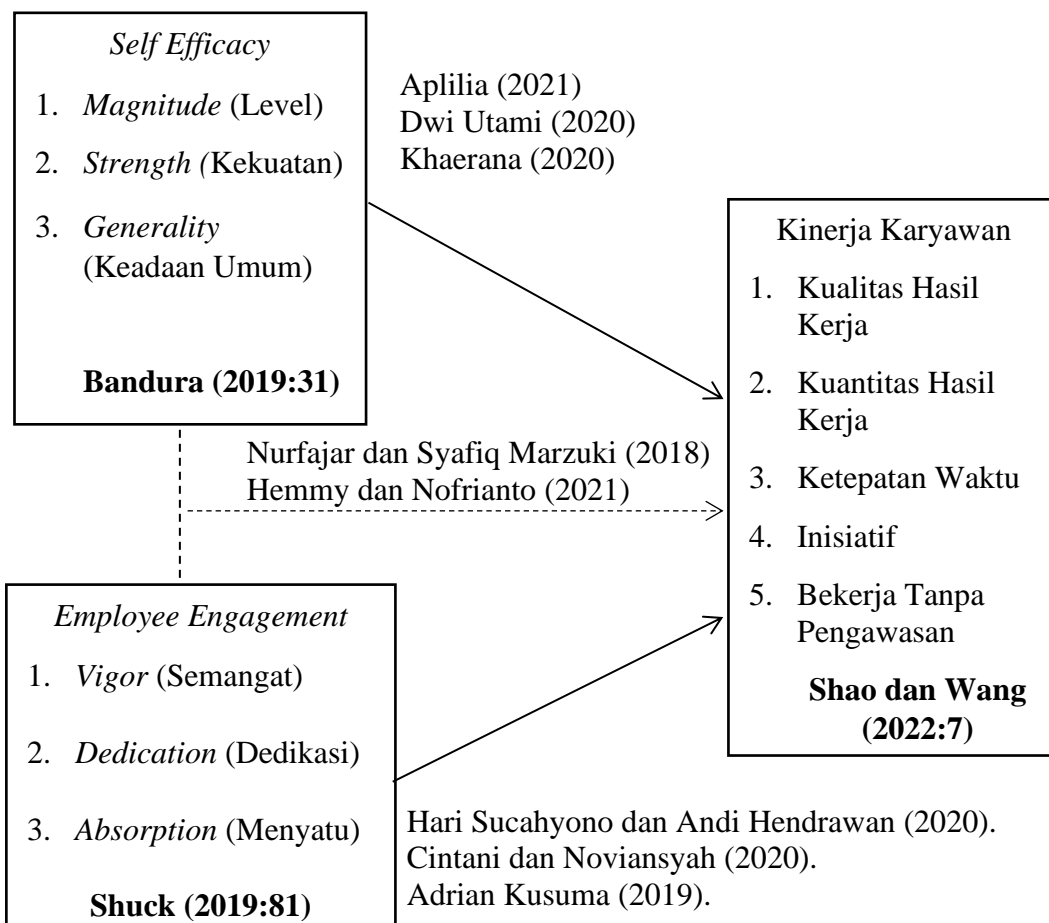
## **2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang

memiliki fungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan masalah yang dihadapi.

Paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai, dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Kerangka berpikir ini akan menentukan pilihan konsep teori, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang diuraikan oleh peneliti, maka peneliti membuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

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

Keterangan

—————> = Berpengaruh secara Parsial

-----> = Berpengaruh secara simultan

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh Antara *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.