

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam penelitian ini karena membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti saat ini. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen dimana memuat pengertian manajemen, fungsi-fungsi manajemen, dan unsur-unsur manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan tujuan manajemen sumber daya manusia. *Applied Theory* atau disebut sebagai teori yang diaplikasikan dalam penelitian adalah *self efficacy*, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Secara *etmologi*, kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yakni “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Sedangkan, manajemen juga berasal dari bahasa inggris “*to manage*” yang artinya mengurus, mengatur, mengelola. Manajemen adalah seni dalam mengurus, mengatur, dan mengelola baik orang dan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut yaitu mengelola orang-orang yang berada dalam organisasi dan juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Adapun definisi manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Melayu S.P. Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sementara itu menurut George R Terry (2020:9), mengemukakan pendapat bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Pendapat lain disampaikan oleh Griffin (2021:19), mengemukakan pendapat bahwa:

“Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling)” directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner”.

Berdasarkan pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan agar aktivitas dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan target.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2020:17) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*), Proses yang menjelaskan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), Proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan.
3. Pengarahan (*Actuating*), Pengarahan atau penggerakan yaitu suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.
4. Kontrol (*Controlling*), *Controlling* atau pengawasan sering juga disebut sebagai pengendalian yaitu mengadakan penilaian sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan oleh bawahan dapat diarahkan ke jalan yang lebih baik dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah di gariskan semula.

Berdasarkan fungsi manajemen diatas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kontrol. Dengan empat fungsi manajemen tersebut, dapat dipastikan organisasi berjalan secara efisien dan dapat mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2020:30), terdapat unsur-unsur manajemen sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia sebagai penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang menjadi faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin sangat penting untuk kegiatan bisnis. Penggunaan mesin dapat meningkatkan kemudahan, keuntungan, dan efisiensi kerja. Dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti tenaga manusia yang terbatas dan murah, produksi akan meningkat.

4. Metode (*Method*)

Metode atau sistem kerja diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan akan lebih mudah dilakukan dengan sistem yang baik. Untuk menjalankan seluruh operasi bisnis, metode atau sistem kerja akan sangat penting karena metode dapat membantu tingkah laku serta tata cara dalam proses pekerjaan.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kualitas bisnis dipengaruhi oleh kualitas material, jika material yang dipilih buruk maka tujuan manajemen akan sulit tercapai.

6. Pasar (*Market*)

Unsur ini terbilang krusial karena sebuah bisnis hanya dapat berkembang jika telah dikenal di pasaran. Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai unsur-unsur manajemen dapat dipahami bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari enam yaitu manusia, uang, mesin, metode, bahan, dan pasar. Semua unsur tersebut saling berkaitan dan harus dikelola dengan baik agar organisasi atau perusahaan dapat beroperasi secara optimal.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam bahasa inggris juga disebut "*Human Resource Management*" atau yang disingkat menjadi HRM. Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia menjadi penggerak dan pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi dapat berjalan dengan baik salah satu kuncinya yaitu pada tenaga kerja itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempelajari peran dari hubungan tenaga kerja dalam organisasi dan perusahaan. Tenaga kerja menjadi penggerak utama untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif maupun efisien. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Melayu S.P. Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sementara menurut Dessler (2020:3), menyatakan bahwa *Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employee, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*".

Pendapat lain disampaikan oleh Mangkunegara (2020:2), menyatakan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, refensi dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi".

Berdasarkan pengertian diatas mengenai manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi yang mencakup perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, serta pemisahan karyawan. Perusahaan harus menciptakan manajemen sumber daya manusia yang

baik karena dengan manajemen sumber daya yang baik maka organisasi dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi ini berperan sebagai pedoman dalam mengelola aktivitas perusahaan agar dapat berjalan secara optimal serta mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Selain itu, fungsi ini juga untuk mengelola manusia seefektif mungkin untuk menghasilkan SDM yang memuaskan. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2020:21) terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang sudah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima karyawan baik berupa langsung maupun tidak langsung dengan tunjangan-tunjangan lain selama periode satu bulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Penyesuaian sikap keinginan karyawan dengan keinginan perusahaan dan masyarakat dengan demikian para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami tingkah laku, dan sikap para karyawan untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijakan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain, apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia perlu ditentukan dengan jelas oleh perusahaan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2020:250) sebagai berikut:

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

2.1.3 *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau tantangan tertentu untuk mencapai tujuan. *Self Efficacy* tidak hanya mencakup evaluasi dan kemampuan individu, tetapi juga pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan, tindakan, serta bagaimana individu memprediksi dan merespons berbagai situasi.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan faktor individu dari setiap karyawan yang berhubungan dengan keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Adapun definisi *self efficacy* menurut para ahli sebagai berikut:

Bandura (2021:296) menyatakan bahwa *self efficacy is a person's belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which effect activity in their lives*".

Sementara menurut Samudi (2022:126) menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal-hal yang positif".

Pendapat lain disampaikan oleh Pervin and John (2020:313), berpendapat bahwa:

"Self efficacy has the meaning of a person's belief in their ability to organize and carry out actions to achieve a goal, where the individual or person believes they are able to face all kinds of difficulties and are able to predict how much effort they need to achive that goal".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi masalah. *Self efficacy* menjadi bagian dari teori kognitif sosial yang mencerminkan evaluasi seseorang terhadap kompetensinya untuk menjalankan perilaku yang diperlukan guna menyelesaikan sesuatu tugas atau menghadapi situasi tertentu.

2.1.3.2 Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Rachmawati et al (2021:96) terdapat empat sumber *self efficacy*, sebagai berikut:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*Master experiences*)

Pengalaman lapangan akan berdampak pada *self efficacy* seseorang karena didasarkan pada pengalaman pribadi. Dengan adanya keberhasilan kecil pada pekerjaan sebelumnya akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mendorong orang untuk berjuang demi keberhasilan lainnya.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*sosial modeling*)

Individu membandingkan diri mereka dengan orang-orang yang setara dengan mereka. Jika orang lain yang menganggap dirinya setara dapat dengan mudah melakukan tugas organisasi, maka orang tersebut juga percaya diri dengan kemampuannya.

3. Persuasi (bujukan) verbal (*sosial persuasion*)

Jika orang-orang berpengaruh percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya dalam organisasi, *self efficacy* diri juga akan muncul dan meningkat.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Umpan balik psikologis mencakup emosi yang disebabkan oleh berbagai kejadian. Orang mengalami perasaan emosional tertentu dalam tubuh mereka, dan persepsi mereka tentang emosi yang dihasilkan akan mempengaruhi keyakinan *self efficacy* mereka.

2.1.3.3 Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Hasturi & Wijono (2023), terdapat tiga aspek yang mempengaruhi *self efficacy*, yakni:

1. Keyakinan diri dalam situasi tidak menentu dan penuh tekanan. *Self efficacy* mencakup kepercayaan diri individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* terkait juga dengan kemampuan setiap individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* yang 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
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.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai aspek *self efficacy* dapat disimpulkan bahwa terdapat empat aspek *self efficacy* yaitu keyakinan diri dalam situasi tidak menentu, keyakinan diri dalam kemampuan mengatasi masalah, keyakinan akan kemampuan mencapai target, dan keyakinan akan kemampuan menumbuhkan motivasi diri.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Bandura (2021:296) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength* yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan (*Magnitude*)

Keyakinan diri individu dalam menghadapi kesulitan tugas. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda, dan mungkin orang terbatas pada tugas-tugas sederhana, sedang, atau sulit. Setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda ketika mengamati tingkat kesulitan suatu tugas. Adapun indikator pada dimensi tingkat, sebagai berikut:

- a. Yakin akan kemampuan dapat menyelesaikan tugas
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas

2. Keluasan (*Generality*)

Keyakinan diri individu akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Adapun indikator pada dimensi keluasan, sebagai berikut:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit

3. Kekuatan (*Strength*)

Keyakinan diri individu mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self efficacy* yang lemah akan mudah menyerah ketika sedang menghadapi tugas yang sulit. Adapun indikator pada dimensi kekuatan, sebagai berikut:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan
- b. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

2.1.4 *Employee Engagement*

Employee Engagement mengacu pada sikap dan semangat karyawan terhadap pekerjaan yang dimaksudkan untuk mendukung keberhasilan organisasi.. Pegawai yang menunjukkan komitmen ini biasanya memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya dan aura positif baik terhadap lingkungan organisasi maupun terhadap pegawai disekitarnya, yang secara tidak langsung membantu pegawai lain untuk bekerja dengan nyaman dan nyaman, sehingga menimbulkan komitmen terhadap perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan kepuasan emosional serta intelektual karyawan terhadap pekerjaannya, tim, dan organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkontribusi secara maksimal

terhadap tujuan organisasi. Adapun definisi *employee engagement* menurut para ahli sebagai berikut:

Mitreka Bagus D (2021:41) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah kondisi fisik dan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan secara kognitif, emosional, dan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi

Sementara Schaufeli dalam Akbar Ramadhan et al (2021:28), berpendapat bahwa:

“Employee Engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”. Artinya “keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan”.

Pendapat lain yang disampaikan oleh Segalla (2021:41), mengemukakan bahwa:

“Employee Engagement adalah membahas mengenai bagaimana cara mencapai tujuan yang strategis perusahaan dengan menciptakan tenaga kerja yang berkembang, dan setiap level mulai dari staf, manajer, dan eksekutif sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaik mereka”.

Berdasarkan pengertian mengenai *employee engagement* diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* tidak hanya sebatas rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga keterlibatan aktif karyawan dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. *Employee engagement* ini didasari oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan, dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi maka karyawan dapat memberikan upaya yang baik.

2.1.4.2 Tipe-Tipe *Employee Engagement*

Menurut Gallup (2022) terdapat tipe *employee engagement* sebagai berikut:

1. Terikat (*Engaged*)

Jenis ini dimana karyawan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka mendorong inovasi dan memajukan organisasi dengan tingkat kreativitas yang tinggi.

2. Tidak Terikat (*Not Engaged*)

Jenis ini karyawan yang sekedar memusatkan perhatiannya pada tugas harian. Yang terpenting ialah tugas selesai dan tidak peduli terhadap sekitar, tendensi menunggu intruksi yang diberikan dan kurang inisiatif dalam bertindak.

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

Jenis ini karyawan yang tidak mempunyai antusiasme kerja dan sering berperilaku koontradiktif terhadap pekerjaan maupun tempat ia bekerja.

Berdasarkan jenis-jenis mengenai *employee engagement* dapat dipahami terdapat tiga jenis *employee engagement* yaitu terikat (*engaged*), tidak terikat (*not engaged*), dan secara aktif melepaskan diri (*actively disengaged*). Menjelaskan jenis *employee engagement* dari mulai karyawan memiliki semangat yang tinggi sampai karyawan yang tidak mempunyai antusiasme kerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Shuck (2020:90), sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (*Work enviroment*)

Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman, aman, dan supportif dapat mendorong *employee engagement* pada karyawan akan tinggi dan positif. Selain itu, fasilitas perusahaan akan mempermudah karyawan dalam bekerja.

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Konsistensi pemimpin dalam mengarahkan karyawan dapat menimbulkan keterikatan karyawan. Pemimpin organisasi diharapkan memiliki keterampilan seperti keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan dalam memberikan *feedback* dan keterampilan dalam mengevaluasi pekerjaan yang baik untuk para karyawan.

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

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

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

Pelatihan dan pengembangan meliputi *reward*, jenjang karir, serta pengembangan diri. Pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menciptakan hubungan baik yang memicu timbulnya *employee engagement* yang tinggi dan positif.

5. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi meliputi kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan kepada karyawan sehingga kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

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

Kebijakan organisasi meliputi *design* kerja yang dibuat perusahaan untuk karyawannya. Kebijakan organisasi tersebut memuat tentang kebebasan karyawan dalam bekerja serta aturan dan tuntutan dalam bekerja.

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

Kesejahteraan kerja meliputi keadaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan ketika berada pada lingkungan kerja. Kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan tingkat *employee engagement* saat bekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dalam Akbar Ramadhan et al (2021:28) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*)

Vigor melibatkan tingkat 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 dalam bekerja

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication mengacu pada rasa antusias dalam bekerja, pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman berharga, inspirasi, dan tantangan. *Dedication* meliputi keterlibatan tinggi yang diluapkan untuk pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap

pekerjaan yang dilakukan dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a. Rasa penuh makna
- b. Antusiasme
- c. Kebanggaan
- d. Menyukai tantangan

3. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption mengacu pada perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap perusahaan dan serius dalam pekerjaannya. Dimana karyawan 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 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang menurut mereka seharusnya diperoleh. Kepuasan kerja menjadi hal penting perusahaan dalam memperhatikan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja karyawan menjadi bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Adapun definisi kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Locke dalam Adi et al (2023:3) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang timbul dari bagaimana seseorang menilai tentang pekerjaannya dan pengalaman kerja di tempat kerja.

Sementara menurut Robbins dan Judge dalam Akbar et al (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaannya.

Pendapat lain disampaikan oleh Keith Davis dalam Indrasturi (2020:67), berpendapat bahwa:

“Job satisfaction is related to a member of mayor employee variables, such a turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee work” Artinya “Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel utama karyawan, seperti tingkat keluar masuknya karyawan, ketidakhadiran, umur, pekerjaan, dan ukuran organisasi tempat pegawai bekerja”.

Berdasarkan pengertian diatas dalam disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung akan bertahan dan berkontribusi aktif, sedangkan ketidakpuasan cenderung meningkatkan *turnover* dan menurunkan produktivitas.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Fakto-faktor kepuasan kerja menurut Sutrisno dalam Rahmadhani & Priyanti (2022:45), yakni:

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketentraman dalam bekerja maka akan bekerja dengan perasaan yang positif dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang mencakup jenis pekerjaan pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan.

Berdasarkan faktor-faktor mengenai penentu kepuasan kerja dapat dipahami bahwa terdapat empat faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Hal ini perlu

diperhatikan oleh setiap perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Akbar et al (2023), menyatakan dimensi dan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini yaitu sebagai berikut:
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
2. Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 - b. Kepuasan atas pemberian insentif
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas peluang dan kesempatan untuk lebih maju melalui promosi yang sesuai dengan keinginan karyawan
 - b. Kepuasan promosi atas kinerja
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting dalam mendukung keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang menghasilkan kinerja optimal berarti mereka sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kuantitas yang dicapainya dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi juga bagaimana karyawan dalam proses pekerjaan itu berlangsung perlu dilihat agar dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja tiap individu karyawan tersebut karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Adapun definisi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

John Shields (2020:47) menyatakan bahwa *performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work*".

Sementara itu disampaikan oleh Mangkunegara (2020:9), menyatakan bahwa:

"Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya".

Pendapat lain disampaikan oleh Afandi (2021:83), yang mengemukakan bahwa:

"Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing di tempat mereka bekerja.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh pemimpin. Menurut Mangkunegara (2020:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut menjadi modal utama pencapaian kinerja bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:70) menyatakan beberapa dimensi untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hubungan antara proses kerja dan hasil pekerjaan, yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas yang didukung oleh sumber daya lainnya. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adapun indikator dari kualitas kerja, yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Keberhasilan
- c. Kerapihan

2. Kuantitas

Jumlah hasil yang harus dicapai seseorang dalam waktu yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan. Di antara indikator kuantitas kerja, yaitu:

- a. Kesesuaian Target
- b. Ketepatan Waktu

3. Kerja Sama

Sikap atau perilaku setiap karyawan tentang bekerja sama dengan atasan, rekan kerja, bawahan untuk menyelesaikan tugas. Kerjasama dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat berinteraksi, berkomunikasi, dan berkontribusi dalam tim untuk meningkatkan efektivitas kerja. Indikator kerja sama, yaitu:

- a. Kekompakan antar karyawan dalam bekerja
 - b. Jalinan kerjasama
4. Tanggung Jawab

Jika hasil pekerjaan tidak memenuhi harapan manajemen, karyawan akan bertanggung jawab atas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Ada beberapa indikator tanggung jawab, yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab akan hasil kerja
 - b. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
5. Inisiatif

Inisiatif membantu seseorang bergerak dan menyelesaikan masalah. Tingkat seseorang yang dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan Kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, efektifitas, dan kemandirian karyawan dapat menunjukkan apakah kinerja karyawan meningkat atau menurun. Terdapat indikator inisiatif, yaitu:

- a. Kemandirian
- b. Kemajuan dalam bekerja

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian sebelumnya untuk memulai penelitian ini yang bertujuan agar mempelajari peneliti sebelumnya dan menggunakan temuan tersebut sebagai perbandingan dan ilustrasi yang dapat digunakan. Penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam merumuskan arah dan fokus penelitian yang lebih tepat. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel halaman berikutnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Adelian Hartika, Mutiara Fitriyani, Masduki Asbari (2023)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review</i></p> <p><i>Journal Of Information Systems And Management</i>, Vol.2 (3), 9-15, (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.309</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> dapat mempengaruhi <i>employee performance</i></p>	<p>1. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>1. Variabel <i>Job Loyalty</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
2.	<p>Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis, Aprilia Tri Handani, Dwi Vina Rachmawati (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwekerto</p> <p>Jurnal; Manajemen 15 (2), 342-353 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.679</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, karakteristik pekerjaan, dan perilaku kewargaan organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel Efikasi Diri</p> <p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>2. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi</p> <p>3. Lokasi Penelitian</p>
3.	<p>Alfian Nurrohmat, Rini Lestari (2021)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa</p>	<p>1. Variabel Kepuasan Kerja</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Riset Akuntansi, 82-85 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p>	
4.	<p>Arcadius Sukardiyono Adi, Suhana (2024)</p> <p><i>The Role of Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Relationship Between Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance</i></p> <p><i>International Conference in Global Issue</i>, Vol. 1 (1), 101-115 (2024)</p> <p>DOI: https://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/ICGI/article/view/131</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh langsung terhadap <i>employee performance</i>. <i>Job satisfaction</i> memediasi <i>employee engagement</i> yang dapat mempengaruhi <i>employee performance</i></p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee Performance</i></p> <p>3. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>1. Variabel <i>Organizational Culture</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
5.	<p>Arianti Nofika Yuni (2025)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pali</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee Engagement</i></p>	<p>Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Universitas Tridinanti Palembang, (2025)</p> <p>DOI: http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/9471</p>	<p>kerja. <i>Self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</p>	<p>3. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>4. Variabel Kinerja Karyawan</p>	
6.	<p>Diah Sofiah dan Gregorius Kurniawan (2019)</p> <p>Hubungan Self Efficacy dengan <i>Employee Work Engagement</i> pada karyawan</p> <p>Jurnal Fenomena, Vol. 28 (1) : 54-61 (2019)</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641</p>	<p>Hasil menunjukkan terbukti adanya hubungan positif antara <i>self efficacy</i> dan <i>employee work engagement</i>. semakin tinggi <i>self efficacy</i> maka semakin tinggi juga tingkat <i>work engagement</i></p>	<p>1. Variabel Efikasi Diri</p> <p>2. Variabel <i>Employee Work Engagement</i></p>	Lokasi Penelitian
7.	<p>Diana Nurul Fidyah, Trias Setiawati (2020)</p> <p><i>Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable</i></p> <p><i>Review of Integrative Business & Economics</i>, Vol.9 (4), 68-81, (2020)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>. <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i></p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee Performance</i></p> <p>3. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p>	Variabel <i>Organizational Culture</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://www.proquest.com/openview/5c722a3597909671289b7b91b0be4bf9/1?pqorigsite=gscholar&cbl=2032316	melalui <i>job satisfaction</i>		
8.	Evita Goman, Andik Matulesy, Amanda Pasca Rini (2023) Hubungan Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Universal Journal of Science and Technology Vol, 3 (1), 38-50 (2023) DOI: https://doi.org/10.11111/ujost.v3i1.140	Hasil menunjukkan bahwa bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan.	1. Variabel Efikasi Diri 2. Variabel Keterikatan Kerja	1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi 2. Lokasi Penelitian
9.	Ian Nurpatricia Suryawan, Andia Salsabilla (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal 8 (1), 137-146 (2022) DOI: http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Lokasi Penelitian
10.	Iman Sidik Nusannas, et al (2020) <i>The Effect of Self Efficacy and Employee</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>employee</i>	1. Variabel <i>Self Efficacy</i>	1. Variabel <i>Digital Literation</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation</i></p> <p><i>Journal of Management</i>, 11 (1), (2020)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35335/enrichment.v11i1,%20November.29</p>	<p><i>engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>2. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>3. Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>2. Lokasi Penelitian</p>
11.	<p>Isqiyatul Kiftiyah, Qori Al Banin (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 (4), 327-343, (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara positif memediasi <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>3. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel Pelatihan Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
12.	<p>Ivan Budisantosa Trihertanto, et al (2024)</p> <p><i>The Influence of Employee Engagement and Organizational Justice on Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap</p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee</i></p>	<p>1. Variabel <i>Organizational Justice</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>International Journal of Economic Studies and Management (UESM)</i> Vol.4 (4), 733-747 (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.13198126</p>	<p><i>Employee Performance dan Job Satisfaction</i></p>	<p><i>Performance</i></p> <p>3. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p>	
13.	<p>M Arief Mustofa (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat</p> <p>Universitas Putra Indonesia YPTK, (2020)</p> <p>DOI: http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/6222</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. <i>Self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>3. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>4. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>
14.	<p>Martinus L M, Irvan T, Shinta J (2022)</p> <p><i>Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees Gran Putri Manado</i></p> <p>Jurnal EMBA 10, Vol. 4 (4), 639-647 (2022)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43875</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>of Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> pada karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>self efficacy</i></p> <p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>locus of control</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	<p>Misnatul Aulia, Jullimursyida, Anwar Puteh (2024)</p> <p><i>The Influence of Organizational Commitment and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as the Intervening Variable</i></p> <p>Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 9 (2), 131-142, (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.29103/j-mind.v8i1.16448</p>	<p>Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i>. <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>employee performance</i>. <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i></p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p> <p>3. Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>1. Variabel <i>Organizational Commitment</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
16.	<p>Mutiara Mubyl, Winda Purnama Sari, Maryanti (2023)</p> <p><i>Peran Self Esteem, Self Efficacy, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja</i></p> <p>Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palop, Vol.9 (1), 178-193, (2023)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self esteem</i>, <i>self efficacy</i>, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Kepuasan Kerja</i></p>	<p>1. Variabel <i>Self Esteem</i></p> <p>2. Variabel <i>Motivasi Kerja</i></p> <p>3. Variabel <i>Komitmen Organisasi</i></p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://dx.doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520	parsial dan simultan		
17.	Nathania Tanurezal, Raja Oloan Tumanggor (2020) Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Kelas Di Sekolah Inklusi Di Jakarta Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni 4 (2):393 (2020) DOI: http://dx.doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020	Hasil Menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja pada guru kelas di sekolah inklusi	1. Efikasi Diri 2. Keterikatan Kerja	Lokasi Penelitian
18.	Noufal Ahmadi Atthohiri, Dewie Tri Wijayati (2021) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> Jurnal Ilmu Manajemen 9 (3), 1092-1100 (2021) DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100	Hasil menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.	1. Variabel <i>Employee Engagement</i> 2. Variabel Kepuasan Kerja	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Lokasi Penelitian
19.	Nur Haryadi dan Amir (2023) Peranan <i>Self Efficacy</i> Dalam Memediasi <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan Laut Pada PT. ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Selayar	Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja karyawan	1. Variabel <i>Human Capital</i> 2. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Study of Scientific and Behavior Management</i> (SSBM) Vol. 4 (4), 32045 (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24252/(ssbm).v4i4.43926</p>	<p>karyawan PT. ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Selayar</p>		
20.	<p>Rido Hermawan (2024)</p> <p><i>The Influence of Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance Throught Employee Job Satisfaction</i></p> <p>8th International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2023), 958-964, (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.2991/978-94-6463-400-6_73</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> dan <i>job satisfaction</i>.. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i></p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>3. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>1. Variabel <i>Work Environment</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
21.	<p>Selcuk DEMIR (2020)</p> <p><i>The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement</i></p> <p><i>Erusian Journal of Educational Research</i> 85, 205-224 (2020)</p> <p>DOI: https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/686061</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>, <i>Organizational Commitment</i>, <i>Motivation</i> and <i>Job Involvement</i></p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>1. Variabel <i>Organizational Commitment</i></p> <p>2. Variabel <i>Motivation</i></p> <p>3. Variabel <i>Job Involvement</i></p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22.	<p>Sthefanus Widodo, Tan Evan Tandiyono (2024)</p> <p><i>The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Wahana Andika Mandiri IT Service Departement</i></p> <p><i>Digital Innovation: International Journal of Management</i> Vol. 1 (3), Hal 77-93, (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.32</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i>, dan <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>employee performance</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Employee Performance</i> 3. Variabel <i>Job Satisfaction</i> 	Lokasi Penelitian
23.	<p>Suhery, Thesa Alif, Sutyem, Muthia Roza, Agus Nurofik (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang</p> <p><i>Media Bina Ilmiah</i> Vol. 15 (4), 4239-4248 (2020)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33758/mbi.v15i4.772</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Padang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Employee Engagement</i> 3. Variabel Kepuasan Kerja 	Lokasi Penelitian
24.	<p>Welhelmus Daniel Dami, John EHJ FoEh, Henny A Manafe (2022)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Employee</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Komitmen</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i>, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)</p> <p>Jurnal Ilmu Multidisiplin Vo.1 No.2 (2022)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59</p>	<p><i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja</p>	<p><i>Engagement</i></p> <p>2. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>3. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>Organisasi</p> <p>2. Variabel Budaya Organisasi</p> <p>3. Lokasi Penelitian</p>
25.	<p>Yuan Badrianto, Adi Maryadi (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</p> <p><i>Journal of Management & Business</i> 6 (2) (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5191</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara <i>employee engagement</i> dengan kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>Employee Engagement</i></p> <p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p> <p>3. Variabel Kepuasan Kerja</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat kesamaan yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu pada jenis sektor yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Selain itu, adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan dengan pembaharuan yaitu terdapat variabel *intervening* yang dapat mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan dependen, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebelumnya. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel *self efficacy*, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Maka, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. berikut kerangka pemikiran hubungan pengaruh antar variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara atau hipotesis.

2.2.1 Hubungan *Self Efficacy* dan *Employee Engagement*

Self Efficacy dengan *Employee Engagement* memiliki hubungan yang positif. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan dapat menghadapi tantangan dalam berbagai situasi yang berbeda. Kepercayaan ini dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen dan memiliki keterlibatan emosional yang lebih tinggi dalam pekerjaan maupun tempat mereka bekerja atau organisasi. Dengan demikian, ketika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang tinggi pada karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat membentuk keterlibatan karyawan atau *employee engagement* yang kuat terhadap pekerjaan atau tempat mereka bekerja.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Diah Sofiah & Gregorius Kurniawan (2019) dan Nathania & Raja (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *employee engagement*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Evita Goman, Andik Matulesy, dan Amanda Pasca Rini (2023) menyatakan hubungan positif antara *self efficacy* dan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan, maka tingkat *employee engagement* dipersepsikan positif. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* karyawan, maka tingkat *employee engagement* juga dipersepsikan akan rendah.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self Efficacy memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika individu memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki kepercayaan dalam menghadapi tantangan. Keyakinan ini akan memberikan perasaan pencapaian yang besar dan dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketika individu cenderung memiliki keraguan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan mengakibatkan rasa cemas dan kurang percaya diri dalam mengambil inisiatif atau saat menghadapi tantangan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan dapat mengakibatkan karyawan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan mereka.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang diteliti sebelumnya oleh Selcuk DEMIR (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mutiara Mubyl, Winda Purnama Sari, dan Maryanti (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sthefanus Widodo dan Tan Evan Tandiyono (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat *employee engagement* dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi dan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan mendapatkan peluang pengembangan karir, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kepuasan intelektual. Sebaliknya, karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya akan merasa kurang termotivasi dan merasa pekerjaannya monoton sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Noufal Ahmadi Atthohiri dan Dewie Tri Wijayati (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Welhelmus Daniel Dami, John, dan Henny A Manafe (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Adi Maryadi (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa jika tingkat *employee engagement* meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy yang tinggi dan *employee engagement* karyawan yang tinggi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat secara aktif pada pekerjaan dengan memiliki rasa percaya dan yakin dapat menjalankan tugasnya. Kurangnya *self efficacy* dan *employee engagement* pada karyawan akan menghambat rasa kepuasan kerja karena karyawan akan cenderung kurang percaya diri terhadap kemampuannya. Selain itu, karyawan juga tidak akan aktif terlibat pada pekerjaannya mereka cenderung tidak semangat sehingga dapat mengurangi rasa kepuasan kerja. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi dan *employee engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut dapat didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Suhery et al (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Arief Mustofa (2020) dan Arianti Nofika Yuni (2025) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan *employee engagement* karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika tingkat *self efficacy* dan *employee engagement* karyawan rendah maka kepuasan kerja akan menurun.

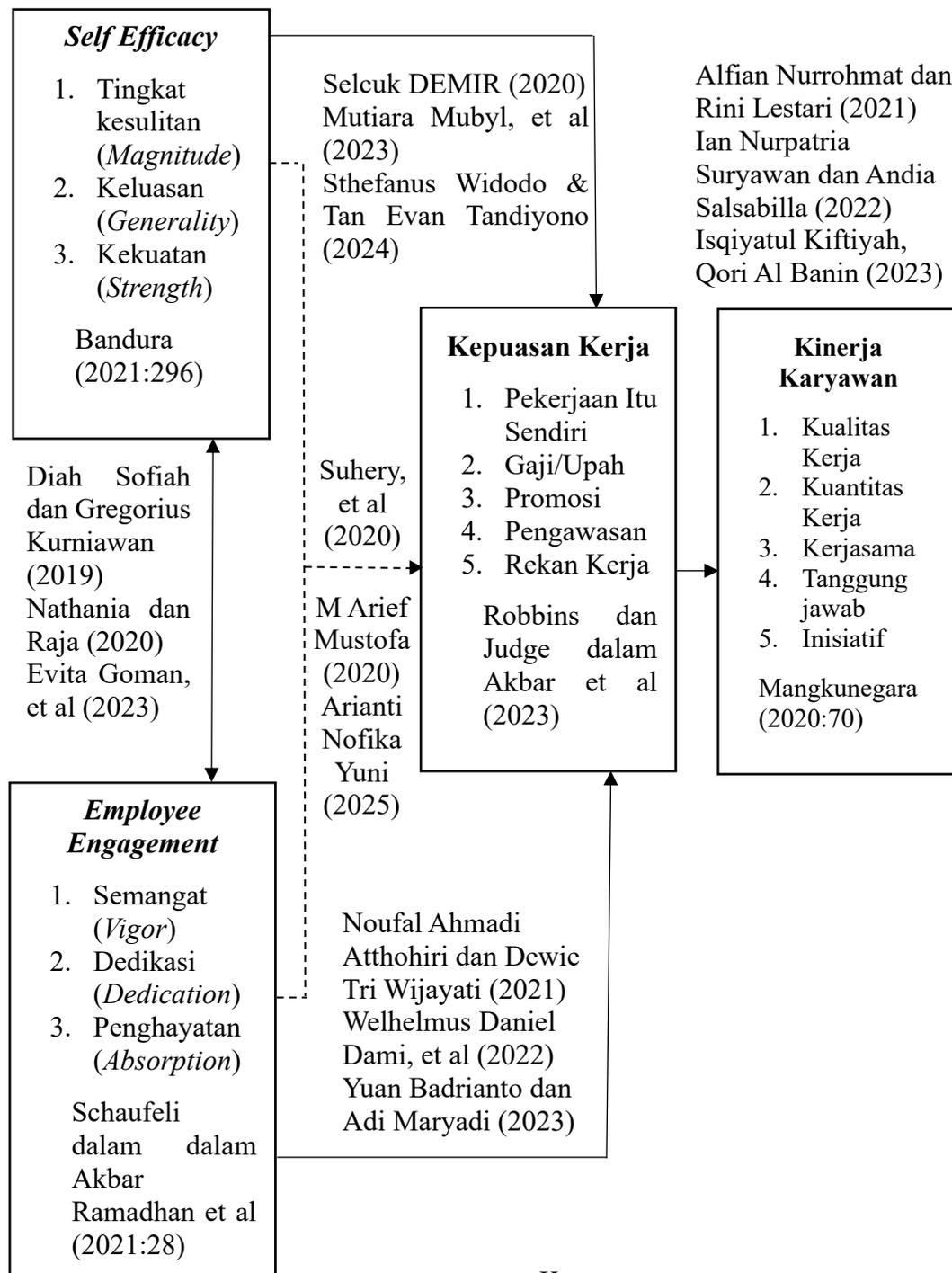
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas ataupun memiliki perasaan yang senang terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara langsung akan terlibat aktif dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya cenderung akan menunjukkan kinerja yang buruk karena mereka kurang termotivasi atau bahkan dapat menunjukkan perilaku negatif seperti ketidakhadiran atau konflik dengan rekan kerja.

Hal tersebut dapat didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpatria Suryawan dan Andia Salsabilla (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Isqiyatul dan Qori (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Keterangan:

—▶ : Pengaruh Secara Parsial

-----▶ : Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2023:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Simultan
 - a. *Self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Secara Parsial
 - a. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - b. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.