

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah yang mengulas secara mendalam mengenai teori-teori, temuan penelitian, dan publikasi yang terkait dengan topik yang diteliti. Kajian pustaka juga sering disebut sebagai studi literatur atau tinjauan pustaka, yang didalamnya memaparkan landasan teori baik yang bersifat umum maupun secara spesifik yang berkaitan dengan permasalahan dan variabel penelitian.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *Grand Theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand Theory* yaitu teori manajemen. *Middle range theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan, *applied theory* yaitu *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, Kinerja pegawai. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal yang mendukung penelitian ini

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan kegiatan yang berhubungan dari satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tidak hanya mengelola sumber daya manusia yang berbeda dalam suatu organisasi atau perusahaan saja, melainkan mencakup seluruh perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui, menentukan, dan mencapai suatu tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Prinsip organisasi akan berjalan sesuai

dengan rencana yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi, apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, keahlian, teknologi, maupun waktu dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan baik oleh orang-orang yang ada di organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan dapat diterapkan dalam kegiatan kehidupan sehari-hari baik dalam pengelolaan kehidupan pribadi maupun dalam pengelolaan organisasi untuk mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen wajib dilakukan untuk memenuhi sasaran yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen menurut para ahli:

George R. Terry (2019:2) menyatakan bahwa *“Management is a process of which consist of planning, organizing, movement, and control conduicted to determinate achive goals that have been utilization though the use of human resource and othe rersourc.”*

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.

Hasmin & Nurung (2023:1) *“Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk*

memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan” secara berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan personel yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi Serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

didefinisikan sebagai 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 tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah 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. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses memantau apakah kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi terhadap hasil yang dicapai, perbandingan antara hasil dengan standar yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien tanpa melenceng dari rencana yang telah disusun.

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.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur yang membentuk sistem manajerial yang baik dan harmonis. Unsur-unsur ini memainkan peran penting dalam pelaksanaan fungsi manajemen, di mana ketiadaan atau ketidakberfungsian salah satu dari unsur tersebut dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusi yang dimiliki

organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Method*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

5. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan 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 baik itu swasta, BUMN, dan pemerintahan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan diraihinya. Berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedan dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2019:10). “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”

Sedangkan Dessler (2020:3) “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”(Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi Pegawai, serta memperhatikan hubungan kerja, keseh katan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka).

Terdapat pendapat lain dari Febrian (2022:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif Definisi ini menekankan MSDM sebagai serangkaian proses yang saling terkait dan berkesinambungan. Perencanaan dalam konteks ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang, serta penyusunan strategi untuk

memenuhi kebutuhan tersebut. Ini mencakup forecasting kebutuhan SDM, analisis jabatan, dan perencanaan suksesi.

Selain itu Menurut Syarief (2022:51) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola orang-orang di suatu organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (Human Approach). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas Definisi ini menekankan pentingnya pendekatan manusiawi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin, dengan tujuan mendapatkan suatu tim sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari manajemen umum yang memusatkan perhatiannya pada aspek-aspek khusus terkait dengan tenaga kerja. Adapun fungsi-fungsi kunci dalam manajemen sumber daya manusia telah dirumuskan oleh Hasibuan (2019:21) dan menjadi landasan bagi pengelolaan yang efektif :

1. Perencanaan (*Planning*)

merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi tersebut, perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dalam bekerja efektif serta efisien dalam membantu agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut, pengarahan tersebut dilakukan pemimpin kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh manajer professional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang menguntungkan

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan intansi pemerintahan dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan demikian berakhirnya sudah keterkaitan dengan pekerjaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2019:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organasasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative organisasi

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi

Berdasarkan uraian di atas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif dan mengoptimalkan orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir tujuan

2.1.3 *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan kondisi di mana karyawan menunjukkan kesungguhan dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja, dengan tujuan memberikan kontribusi terbaik bagi instansi (Irfan et al., 2024). Karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi umumnya menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya serta membawa energi positif, baik bagi lingkungan kerja maupun rekan kerja di sekitarnya. Hal ini secara tidak langsung menciptakan suasana kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif. Selain menciptakan iklim organisasi yang positif, *Employee Engagement* juga mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dalam instansi.

2.1.3.1 *Pengertian Employee Engagement*

Employee Engagement salah satu faktor penting bagi kesuksesan suatu instansi dan dapat memberikan competitive advantage bagi instansi. 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.

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

Terdapat pendapat lain Menurut 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.

2.1.3.2 Jenis-jenis *Employee Engagement*

Shuck, (2019:86) mengelompokkan 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.

2.1.3.3 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 keperdulian, 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 tuntutan 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.

2.1.3.4 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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi employee engagement antara lain semangat yang ada pada diri karyawan, dedikasi yang dilakukan karyawan dan menyatu yaitu sebuah sikap yang ditunjukkan seorang karyawan. Yang mana karakter seorang karyawan tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi baik di perusahaan maupun instansi pemerintahan.

2.1.4 *Self Efficacy*

Self Efficacy (Efikasi Diri) pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka

(Dwi Aji Pangestu & I Dewa Ketut Raka Ardiana, 2024) *Self Efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu. Keyakinan ini berperan penting dalam bagaimana individu menilai tantangan dan membuat rencana untuk mengatasinya. Dengan *Self Efficacy* yang tinggi, seseorang cenderung lebih proaktif dan persist dalam usaha mereka. Sebaliknya, *Self Efficacy* yang rendah dapat mengakibatkan perasaan cemas dan penundaan dalam menghadapi tugas.

2.1.4.1 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:

Menurut Helmi & Elita (2021:45) menyatakan 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.”

Sedangkan Menurut Bandura (2021:67) mengemukakan bahwa “*Self-efficacy is basically the result of cognitive processes in the form of decisions, beliefs, or expectations about the extent to which an individual estimates his own ability to carry out certain tasks or actions needed to achieve the desired results.*” yang artinya “*Self Efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu

memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.”

Terdapat pendapat lain Menurut Baron & Byrne (2020:1064) yang mengatakan “*Self Efficacy as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles*” yang artinya “Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah orientasi individu karyawan terhadap kinerja yang berhubungan dengan perusahaan. Perusahaan juga mengarahkan *Self Efficacy* pada setiap karyawan untuk mengukur kemampuan kerja individu mereka. Oleh karena itu, pengarahannya akan sangat memengaruhi upaya karyawan dalam menjalankan tugas mereka, membutuhkan waktu dan penilaian kinerja yang cermat. Hal ini bertujuan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul secara tiba-tiba, serta mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan perusahaan dalam mengembangkan karyawan.

2.1.4.2 Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura dikutip dalam Robbins & Judge (2021:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan self-efficacy adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

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.

2.1.4.3 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *Self Efficacy* menurut Bandura (2021:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self Efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, 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

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri Jess Feist dalam Yolanda & Heru (2020:62) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Self Efficacy* yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menghadapi berbagai situasi atau tantangan. *Self Efficacy*, yang merupakan

komponen penting dari teori kognitif sosial, sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi cara seseorang memandang kemampuan diri mereka antara lain sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi Efikasi Diri melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*Self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian Efikasi Diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan Efikasi Diri Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap Efikasi Diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki Efikasi Diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang di hadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika

individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Self Efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Self Efficacy* adalah competent contingen incentives, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat control yang lebih besar sehingga *Self Efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki control yang lebih kecil sehingga *Self Efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Individu tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *Self Efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negative mengenai dirinya.

2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2021:25) membagi dimensi *Self Efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *Level*, *Generality*, dan *Strength*.

1. *Level*

Self Efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *Self Efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Berikut merupakan indikator dari dimensi *Level*:

- 1) Menghadapi kesulitan pekerjaan
- 2) Bertahan menghadapi hambatan

2. *Strenght*

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila efikasi diri tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Berikut merupakan indikator dari dimensi strength:

- 1) Yakin Dapat memotivasi melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

3. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Berikut merupakan indikator dari dimensi *Generality*:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun yang sempit

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini diukur berdasarkan pencapaian atau hasil yang diperoleh dari pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun. Sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai memiliki peran penting dalam

mencapai kinerja yang maksimal. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar peluang instansi untuk meraih keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor utama penentu kesuksesan instansi. Berikut penjelasan mengenai kinerja oleh beberapa pendapat ahli:

Menurut Shao & 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.

Sedangkan Menurut Afandi (2021:67), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Terdapat pendapat lain Menurut John Miner (2019:67) menyatakan bahwa *“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them”*.

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 Pegawai

Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi Instansi atau organisasi. Pengaruh kinerja pegawai ini sangat berdampak pada maju mundurnya

suatu Instansi atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Kasmir (2023:29) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikannya

2. Pengetahuan

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

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

Kepemimpinan Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas

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 Pegawai

Menurut Rivai dalam Cintani & 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.

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai

Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja pegawai Menurut Jhon Miner (2019:72) yaitu sebagai berikut:

1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat

bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu Kerapihan, Ketelitian, Hasil kerja

2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. indikatornya yaitu ketepatan dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja

3 Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4 Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya Indikatornya yaitu kekompakkan

5 Inisiatif

Inisiatif dalam diri sebagai anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan Indikatornya yaitu Pekerjaan di selesaikan secara mandiri

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan berhubungan dengan *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu juga digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai dasar perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut ini Tabel 2.1 mengenai perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nanda et al., (2025) Pengaruh <i>Knowledge Management, Employee Engagement,</i>	Variabel <i>Knowledge</i> dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Employee Engagement</i> dan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian Tidak meneliti Variabel <i>Knowledge Management</i> dan Disiplin

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember)</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan Vol: 6, No 1, 2025, Page: 1-13 https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173</p>	karyawan baik secara simultan maupun parsial		Kerja
2.	<p>Syifa & Maharani (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal</p> <p>DIMENSI,</p>	<p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel bebas (independen), Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>Tidak meneliti Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume 11 Nomor 3 : 500-517 NOVEMBER 2022 https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms			
3.	Husin & Muzijat (2023) Pengaruh Reformasi Birokrasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Pratama Gorontalo) Volume 20 Nomor 1 April 2023 https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3739	Reformasi Birokrasi dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)	Tidak Meneliti Variabel Birokrasi Lokasi Penelitian
4.	Maslina, I., D. Aisyah, S., & Hardaningtyas (2023) Pengaruh Budaya Organisasi,	Variabel Pengaruh Budaya, <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship</i>	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagment</i> sebagai variabel bebas	Tidak meneliti variabel Budaya Dan <i>Organizational Citizenship</i> Lokasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCA PIL) Kota Malang</i></p> <p>Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol.12 No. 02</p> <p>https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/22578</p>	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial	(independen), Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen)	Penelitian
5.	<p>Christian Y Rumissing et al., (2024)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara</p>	Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen)	Lokasi penelitian berbeda Variabel Budaya Organisasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Journal of Business Finance and Economic (JBFE)</i> Volume 5, Nomor 1, Juni 2024</p> <p>https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.4985</p>			
6.	<p>Kurniasari et al., (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Good Governance</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pati</p> <p><i>Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)</i> ISSN Online 2623-2472 Vol. 7 No.1 Oktober 2024, hlmn. 8-24</p>	<p><i>Employee Engagement</i> Dan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)</p>	<p>Tidak meneliti variabel Kompetensi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.31605/jepa.v7iNo%201.4172			
7.	<p>Diansyah & Juliani (2022)</p> <p><i>The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i></p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal Volume 5, No 2, May 2022</i></p> <p>https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5353</p>	<p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>Variabel Motivasi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
8.	<p>Masniah et al., (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional, dan Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan</p> <p>CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.3, No. 4 November 2023</p> <p>https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1890</p>	terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial	(dependen)	Lokasi Penelitian
9.	<p>Kabakoran, Rida Faradinsa , Haeruddin Ikhwan Maulana (2023)</p> <p><i>The Effect Of Self-Efficacy On The Performance Of Labuang Baji Hospital Employees</i></p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4, Nomor 1, Februari (2023)</p> <p>https://eprints.unm.ac.id/27847/1/2125-Article%20Text-5968-1-10-</p>	<i>Self Efficacy</i> , mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	20230224.pdf			
10.	<p>Ellen Nita Vindriana et al., (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i>, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur</p> <p><i>Journal of Social and Economics Research</i> Volume 5, Issue 2, December 2023</p> <p>https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.253</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Employee Engagement</i>, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Variabel Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>Employee Engagement</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian</p> <p>Tidak Meneliti Variabel Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi</p>
11.	<p>Hermanto & Lianto (2024)</p> <p><i>Exploring The Impact Of Work-Life Balance , Self-Efficacy, And Employee</i></p>	<p>Work-life Balance, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> sebagai</p>	<p>Lokasi Penelitian</p> <p>Tidak Meneliti Variabel Work-Life Balance</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Engagement On Performance At The Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Barat</i></p> <p><i>Management Sustainable Development</i></p> <p>Journal Volume 6 Nomor 2 Tahun 2024</p> <p>https://doi.org/10.46229/msdj.v6i2.947</p>	<p>terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat</p>	<p>variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)</p>	
12.	<p>Domili et al., (2022)</p> <p><i>Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis JAMBURA: Vol 5. No 2.</p>	<p>Variabel <i>Human Capital</i> Dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel <i>Human Capital</i></p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	September 2022 https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JI-MB/article/view/16585			
13.	Risnadi (2024) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Kuningan Vol. 1 No. 1 (2024): Edisi Perdana Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis (JIMEB) https://journal.feb.uniku.ac.id/jimeb/issue/view/2	Variabel <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Organizational Citizenship (OCB)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Kuningan	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)	Tidak Meneliti Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Lokasi Penelitian
14.	Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, dkk. (2021)	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Self Efficacy</i>	Tidak Meneliti Variabel Komitmen Organisasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol.2, No.2 (2022) https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1854	terhadap kinerja pegawai	sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)	Lokasi Penelitian
15.	Hadarmawan et al., (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Pegawai) melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Volume 7 Issue 2 (2024) Pages 362 – 379 YUME :	Variabel Budaya Organisasi, dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel (<i>independent</i>) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)	Tidak Meneliti Variabel Budaya Organisasi Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Journal Of Management</i></p> <p>https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7172</p>			
16.	<p>Arifiantini & Sandayani Karhab, (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur</p> <p><i>The Journal of Business and Management Research</i>, 8(1), 2025. 119-127</p> <p>https://doi.org/10.55098/tjbmr.v8i1.113</p>	<p>Variabel <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> variabel bebas (<i>independent</i>)</p>	<p>Tidak meneliti variabel Produktivitas Kerja</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
17.	<p>Debianty P. Amping et al., (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i>, dan Kepuasan kerja secara parsial dan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> variabel bebas (<i>independent</i>)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja</p> <p>Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Vol.2, No.1 Juni 2023</p> <p>https://doi.org/10.59024/semnas.v2i1.105</p>	<p>simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen)</p>	
18.	<p>Baktiar et al., (2024)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat</p> <p>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Employee Engagement</i> variabel bebas (<i>independent</i>)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume 10 (1) Februari Tahun 2024, Hal 589-598 https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056			
19.	Shinta Ramadanis et al., (2023) Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.3, No.1 Maret 2023 https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.941	Variabel Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dan positif Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok	Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri Sebagai variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan	Tidak Meneliti Variabel Komunikasi Interpersonal Lokasi Penelitian
20.	Sembiring (2022) Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	variabel efikasi diri dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Melalui	Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja	Tidak Meneliti Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Lokasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022</p> <p>https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621</p>	<p>kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>karyawan sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>Penelitian</p>
21.	<p>Agustini et al., (2023)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera selatan</p> <p><i>JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)</i> Vol 16, No. 1, March 2023</p> <p>https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621</p>	<p>Efikasi Diri dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera selatan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	5508/jom.v16i1.7756			
22.	<p>Aprilia & Lubis (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p> <p>Jurnal Mutiara Manajemen Volume 6 Nomor 1 2021 Hal 65-75</p> <p>https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121</p>	<p>Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (<i>dependen</i>)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
23.	<p>Masoko et al., (2022)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada</p>	<p>Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara</p> <p>Vol. 10 No. 2 (2022):JE. Vol 10 No 2 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40001</p>	<p>Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daetah Sulawesi Utara</p>	<p>terikat (dependen)</p>	
24.	<p>Amirudin & Herman (2024)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Peggawai Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga</p> <p>Vol. 4 No.1 (2024): <i>Postgraduate Management Journal</i></p> <p>https://doi.org/10.3</p>	<p>Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan bagi kinerja karyawan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu Efikasi Diri Sebagai variabel bebas (<i>independent</i>) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>Tidak Meneliti Variabel Kepemimpinan Dan Efikasi Diri</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	6352/pmj.v4i1.846			
25.	<p>Bangun & Perkasa (2022)</p> <p>Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo</p> <p><i>As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal, Volume 2 Nomor 2 2023, 329-337</i></p> <p>https://doi.org/10.56672/syirkah.v2i2.110</p>	Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen)	Tidak Meneliti Variabel <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> Lokasi Penelitian

Sumber: Hasil Olah data peneliti (2025)

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 Pegawai Pada Dinas

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat” yang mengungkap kinerja karyawan sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterbaruan untuk faktor penyebabnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arahan pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent*, yaitu Peran *Employee Engagement* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja Pegawai

2.2.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku yang membawa seseorang dan terikat terhadap pekerjaannya disebut juga *Employee Engagement*. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi cenderung memiliki energi dan memiliki hubungan afektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan merasa mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan yang diberikan. menurut Shuck (2019) *Employee Engagement* yaitu keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan menyatu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Nanda et al., 2025) hasil penelitian bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Husin & Muzijat, 2023) menyatakan bahwa

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat lagi dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan (Maslina, I., D. Aisyah, S., & Hardaningtyas, R., 2023) bahwa *Employee Engagement*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. maka peneliti sepakat bahwa *Employee Engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan menurut Hermanto & Lianto (2024) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki karyawan akan mendorong pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sehingga hal itu pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi pula. *Self Efficacy* menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat. Hal ini disebabkan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan semakin besar dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Syifa & Maharani, 2022) hasil penelitian bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Shinta Ramadanis et al., 2023) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat lagi dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan (Aprilia & Lubis, 2021) bahwa *Self*

Efficacy, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan (Bangun & Perkasa 2022) Juga menyatakan hal yang serupa, maka peneliti sepakat bahwa maka dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.1.3 Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

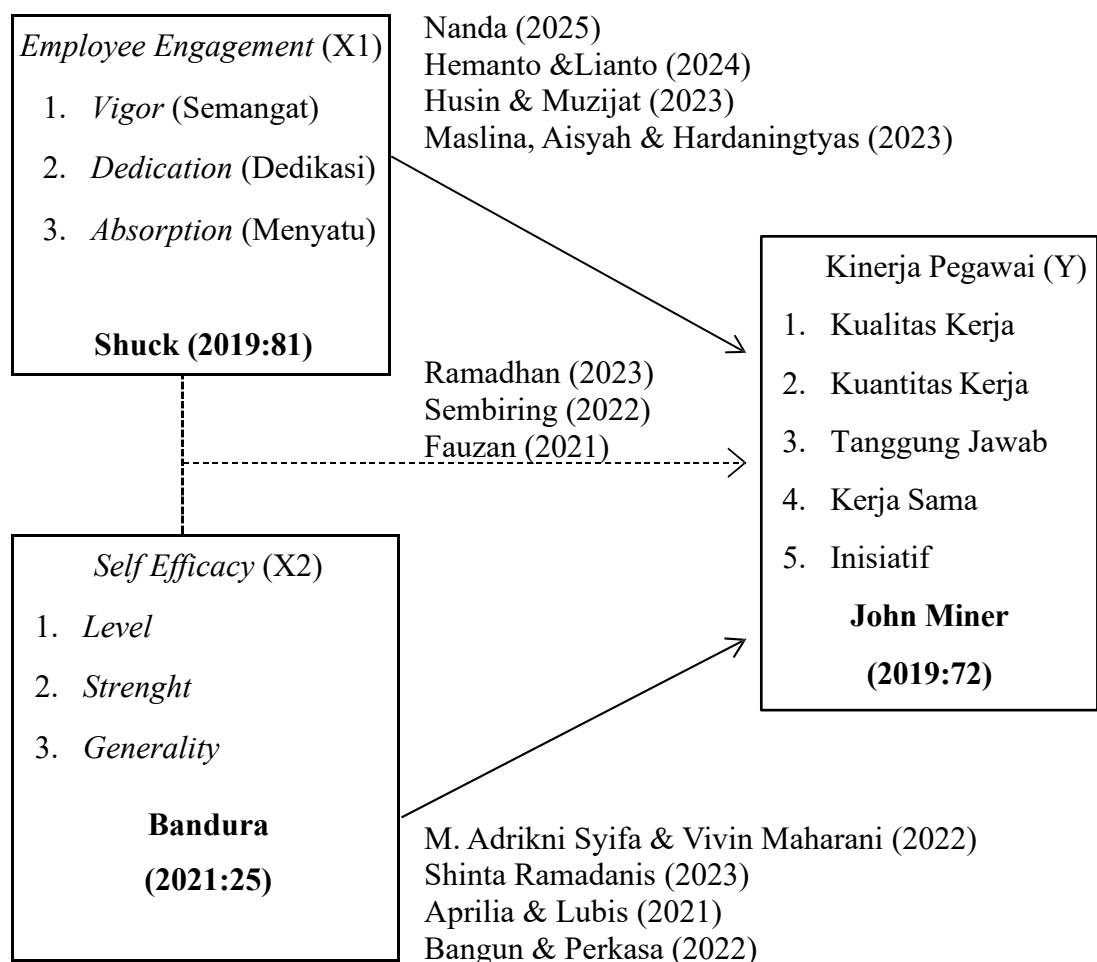
Employee Engagement sebagai sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan motivasi yang tinggi, dan keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi, dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Perubahan *Self Efficacy* pada seseorang, akan menyebabkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga itu bisa mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan (Fauzan et al., 2021) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terkait *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dan dikemukakan juga (Sembiring 2022)

2.3 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:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan

—————> = Berpengaruh secara Parsial

-----> = Berpengaruh secara simultan

2.4 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 *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai
- b. Terdapat Pengaruh Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai