

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Definisi kinerja menurut Bernardin (2003) dalam Nurfajar dkk, (2018), merupakan catatan hasil atau *outcome* yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau non-keuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan kesuksesannya (J, Anitha (2014). Menurut Nuraini et al, (2015:162) dalam Ariarni dan Afrianty (2017) kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan lain seperti *output/outcome* standar, sasaran, tujuan atau kriteria lainnya yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada definisi beberapa pendapat para ahli di atas, maka diambil kesimpulan bahwa kinerja yaitu sebuah hasil dari seseorang yang dapat berupa hasil keuangan maupun non keuangan atas tugas yang telah dikerjakan dalam periode waktu tertentu yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan kesuksesannya.

b. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Nurfajar dkk, (2018), tingkat baik atau tidaknya sebuah kinerja pegawai dapat diukur dari enam kriteria dasar, sebagai berikut:

1) *Quality*

Yaitu terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.

2) *Quantity*

Yaitu terikat dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

3) *Timeliness*

Yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

4) *Cost-effectiveness*

Yaitu terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan dan memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5) *Need for supervision*

Yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.

6) *Interpersonal impact*

Yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2. *Self Efficacy (Efikasi Diri)*

a. *Teori Self Efficacy*

Konsep *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. Teori efikasi diri (*self efficacy theory*) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Menurut Bandura (1997), dalam teori kognitif sosial, rasa efikasi diri direpresentasikan sebagai keyakinan proporsional. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh dengan tekanan. Kepercayaan tertanam dalam jaringan hubungan fungsional dengan faktor-faktor lain yang beroperasi bersama dalam pengelolaan realitas yang berbeda.

Aktivitas kognitif merupakan proses pengaruh diri yang dibawa kearah tindakan yang akan diambil. Pengaruh diri tidak hanya mempengaruhi pilihan tetapi juga keberhasilan (Bandura (1997)). Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang

sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Efikasi dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja, yang mana lebih jauh lagi akan meningkatkan efikasi (Robbins and Judge (2013)).

b. Definisi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau pembelajaran sosial) adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan sukses. Sedangkan Lunenburg (2011) menyatakan *self-efficacy* (keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu) mempengaruhi tugas yang dipilih karyawan untuk dipelajari dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. *Self efficacy* berperan penting dalam merubah dan mempengaruhi perilaku individu (Cherian and Jacob (2013)). Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *self efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan pada diri individu akan kemampuan yang dimiliki yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

c. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1977) *self efficacy* memiliki tiga dimensi, sebagai berikut:

1) *Magnitude* (tingkat)

Berbeda tingkatannya. Jadi ketika tugas diurutkan dalam tingkat kesulitan, harapan efikasi individu yang berbeda mungkin terbatas pada tugas yang lebih sederhana, tugas yang cukup sulit, atau bahkan termasuk tugas yang paling membebani.

2) *Generality* (keumuman)

Harapan efikasi juga berbeda secara umum. Beberapa pengalaman menciptakan harapan penguasaan yang terbatas. Yang lain menanamkan yang lebih umum rasa efikasi yang melampaui situasi perlakuan tertentu.

3) *Strength* (kekuatan)

Bervariasi dalam kekuatan. Harapan yang lemah mudah dipadamkan dengan mendiskonfirmasikan pengalaman, sedangkan individu yang memiliki ekspektasi yang kuat akan kemauan

penguasaan bertahan dalam upaya mengatasi mereka meskipun tidak mengkonfirmasi pengalaman.

d. Indikator-Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Hal-hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Hal-hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk

meraih apa yang diinginkan. Hal-hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Hal-hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan

3. *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

a. *Teori Employee Engagement*

Kahn (1990) adalah yang pertama kali mempopulerkan tentang *employee engagement*. *Engagement* merupakan konstruk multidimensi. Karyawan dapat terlibat secara emosional, kognitif, atau fisik, dalam peran yang seseorang lakukan, meskipun tetap menjaga integritas batas antara siapa mereka dan peran yang mereka tempati (Kahn (1990)). Untuk keterlibatan psikologis dan perilaku organisasi, dua dimensi utama adalah keterlibatan emosional dan kognitif. Terlibat secara emosional adalah membentuk koneksi yang berarti dengan orang lain

(misalnya rekan kerja dan manajer) dan mengalami empati dan perhatian terhadap perasaan orang lain. Sebaliknya, terlibat secara kognitif mengacu pada mereka yang sangat menyadari misi dan peran mereka di lingkungan kerja mereka (Kahn (1990) dalam Luthans and Peterson (2002)).

Employee Engagement diasumsikan sebagai kebalikan dari kelelahan. Meskipun karyawan akan mengalami keterlibatan kerja dan kelelahan sebagai keadaan psikologis yang berlawanan, di mana yang pertama memiliki kualitas positif dan yang terakhir memiliki kualitas negatif, keduanya perlu dianggap sebagai prinsip independen satu sama lain. Keterikatan dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Schaufeli and Bakker (2004)).

b. Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai karyawan yang memiliki rasa energik dan koneksi yang efektif dengan aktivitas kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani tuntutan pekerjaan dengan baik (Schaufeli and Bakker (2004)). Sedangkan menurut J, Anitha (2014) *employee engagement* didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ketika seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya, untuk keberhasilan tujuan organisasi.

Menurut Marciano (2010:42) dalam Jillyta dkk, (2019) *employee engagement* merupakan seseorang yang menyatakan bahwa pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat berkerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Berdasarkan pada definisi beberapa pendapat para ahli diatas, maka diambil kesimpulan bahwa *employee engagement* yaitu tingkat keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dimana mereka menyadari tanggung jawabnya, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Dimensi *Employee Engagement*

Gallup *Organization* (2004) dalam Lewiuci dan Mustamu (2016) mengelompokkan 3 (tiga) jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

1) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan

bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3) *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

d. **Indikator-Indikator *Employee Engagement***

Terdapat tiga aspek *employee engagement* yang dikembangkan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* pada penelitian Schaufeli & Bakker (2004), sebagai berikut:

- 1) *Vigor*, mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, kemauan untuk investasikan usaha, tidak mudah lelah, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*, yang mengacu pada mendapatkan rasa signifikansi dari pekerjaan, perasaan antusias seseorang dan bangga tentang pekerjaan seseorang, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya.

3) *Absorption*, yang mengacu pada menikmati secara total dan bahagia dalam pekerjaan dan aktivitas seseorang kesulitan melepaskan diri darinya sehingga waktu berlalu dengan cepat dan orang melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

4. *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi Yang Dirasakan)

a. Definisi *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger et al (1986) *Perceived Organizational Support* (POS) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan definisi menurut Ariarni dan Afrianty (2017) POS adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) adalah tingkat di mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Pekerja dengan persepsi POS yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, tingkat keterlambatan yang rendah, dan layanan pelanggan yang lebih baik (Robbins and Judge (2013)).

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai penilaian sejauh mana organisasi mendukung, menghargai kontribusi, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan.

b. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:699) dalam Ariarni dan Afrianty (2017) POS memiliki tiga kategori utama, sebagai berikut:

1) Keadilan (*fairness*)

Yaitu prosedur organisasi yang adil dalam pembagian sumber daya diantara karyawan.

2) Dukungan atasan (*supervisor support*)

Atasan bertanggung jawab mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.

3) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*)

Yaitu penghargaan organisasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, promosi, pelatihan, pengembangan, sedangkan kondisi kerja tercermin adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

c. Indikator-Indikator *Perceived Organizational Support*

Indikator *perceived organizational support* menurut Eisenberger et al, (1986) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penghargaan, perusahaan memberikan sebuah penghargaan/ *reward* atas pencapaian kerja karyawan.
- 2) Kondisi kerja, mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
- 3) Pengembangan, perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
- 4) Kesejahteraan karyawan, perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Ardanti dan Rahardja (2017) Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-11 ISSN(Online): 2337-3792	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>efikasi diri</i> , keterikatan karyawan	<i>Efikasi diri</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Nurfajar dkk (2018) Jurnal Pengembangan Wiraswasta VOL. 20 NO. 01 – APRIL 2018 p-ISSN: 1411-710X. e-ISSN: 2620-388X	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: efikasi diri, <i>employee engagement</i>	Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah positif
3	Azizi dkk (2021) Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research Vol. 5 No.3 e-ISSN: 2598-8719 (Online), p- ISSN: 2598-800 (Printed)	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	Apriliani dkk (2021) Journal of Sustainability Business Research Vol 2 No 2 ISSN : 2746 – 8607	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i> , <i>employee engagement</i>	<i>Self-efficacy</i> mempunyai pengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja <i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
5	Pulungan dan Rivai (2021) Menara Ekonomi Volume VII No. 1 ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: efikasi diri	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Saputri dan Lestariningsih (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10, Nomor 3 e-ISSN: 2461-0593	Variabel terikat: kinerja pegawai Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
7	Rianda dan Firmansyah (2021) Jurnal Administrasi Bisnis Volume 4, No.2 ISSN 2621-914X	Variabel terikat: kinerja pegawai Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
8	Aprilia dkk (2021) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP) Vol. 7, No. 1, p-ISSN: 2477-6718 2021, e- ISSN: 2716-3393	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan

9	Hikmah dan Susanta (2018) Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal. 1- 8	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Sulaiman dkk (2015) Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja
11	Ary dan Sriathi (2019) E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: 2302-8912	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Maharani dan Widiartanto (2017) Diponegoro Journal Of Social And Political Hal 1-10	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self-eficacy</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja
13	Sebayang dan Sembiring (2017) e-Proceeding of Management Vol.4, No.1 April 2017 Page 335 ISSN : 2355-9357	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan
14	Widyawati dan Karwini (2018) FORUM MANAJEMEN Volume 16. Nomor 2. Tahun2018	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Fauziah dkk (2016) Jurnal Manajemen Volume 8, (1), 2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Priyantono, Ponco (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 6 No. 2 Mei 2017 ISSN : 2089 – 3477	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	Bahwa ada pengaruh positif self-eficacy terhadap kinerja
17	Harjono dkk (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1040-1049 ISSN 2303-11	Variabel terikat: kinerja pegawai Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial
18	Ali dan Wardoyo (2021) Jurnal Ilmu Manajemen	Variabel terikat: kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh kepada

	Volume 9 Nomor 1	Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	kinerja karyawan
19	Gasendi dkk (2017) e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 Vol: 8 No: 2 Tahun 2017	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja
20	Setyabudi dkk (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No. 1 Oktober 2018	Variabel terikat: kinerja pegawai Variabel bebas: <i>self efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
21	Yusuf dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019 ISSN 2303-1174	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
22	Wicaksono dan Rahmawati (2019) Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) Vol. 10 No. 2 P-ISSN : 2088-9372 E-ISSN : 2527-8991	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	Secara bersama <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
23	Hawasyi dkk (2019) e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
24	Arista dan Kurnia (2019) Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology ISSN 2662-940	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> tidak mempengaruhi kinerja karyawan
25	Noviardy dan Aliya (2020) Journal Management, Business, and Accounting Vol. 19, No. 3, Desember 2020 p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial
26	Sucahyowati dan Hendrawan (2020) Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim Volume 2 No.2 November 2020 e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	Terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan

27	Shidiq dan Nurnida (2020) e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020 ISSN : 2355-9357	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan
28	Sari dan Yatimin (2021) Indonesian Journal of Economics Application Vol 3 (1): 37- 51 e-ISSN: 2622-2299	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee Engagement (X2)</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)
29	Dewiyani dkk (2020) MAHATANI Vol. 3, No. 2, Desember 2020 P-ISSN : 2622-2896 E-ISSN : 2721-513X	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
30	Hanifah dkk (2020) e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan
31	Bakti, Alam Setia (2016) e-Proceeding of Management Vol.3, No.3 December 2016 ISSN 2355-9357	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan
32	Lewiuci dan Mustamu (2016) Agora Journal Vol. 4, No. 2, (2016)	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	1. <i>Vigor</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Dedication</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Absorption</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
33	Jillyta dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4917-4926 ISSN 2303-1174	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada
34	Jung dan Sembiring (2019)	Variabel terikat: kinerja	<i>Employee engagement</i>

	e-Proceeding of Management Vol.6, No.1 April 2019 Page 553 ISSN : 2355-9357	karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan
35	Haedar dkk (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli 2021, Hal. 7 – 15 ISSN 2303-1174	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
36	Joushan dkk (2015) Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 13 No 4, 2015 ISSN: 1693-5241	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
37	Pratiwi dan Muzakki (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 22 No. 1, 2021 ISSN 1693-7619 E-ISSN 2580-4170	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
38	Negara dan Febrianti (2019) Dynamic Management Journal Vol. 3 No. 2	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	<i>Perception Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
39	Rismanto (2020) Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 2 Mei 2020	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: persepsi dukungan organisasi	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
40	Agustyna dan Prasetyo (2020) JMM Online Vol.4, No. 1, 28- 38. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599- 087X	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: persepsi dukungan organisasi	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
41	Ramadhan dan Prasetyo (2020) e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020 ISSN : 2355-9357	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: persepsi dukungan organisasi	Adanya pengaruh signifikan antara POS terhadap kinerja
42	Diah dan Nugraheni (2021) Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism Volume 2 Nomor 1	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: persepsi dukungan organisasi	Ada pengaruh positif dan signifikan variabel dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
43	Junaedi dkk (2021)	Variabel terikat: kinerja	Terdapat pengaruh

	Jurnal Ilmiah Ecosystem Volume 21 Nomor 1	Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	positif dan signifikan pada <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja
44	Hamida dkk (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020	Variabel terikat: kinerja pegawai Variabel bebas: persepsi dukungan organisasi	Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial
45	Gemilang dan Riana (2021) Journal of Multidisciplinary Academic Vol. 5, No. 3, 2021 SSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	<i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
46	Susmiati dan Sudarma (2015) Management Analysis Journal 4 (1) (2015) ISSN 2252-6552	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: dukungan organisasi persepsian	Adanya pengaruh dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan
47	Ariarni dan Afrianty (2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 4	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	<i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
48	Soetrisno dan Sutanto (2017) AGORA Vol. 5, No. 3	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: persepsi dukungan organisasional	Persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
49	Cherian and Jacob (2013) International Journal of Business and Management Vol. 8, No. 14; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: efikasi diri	Teori efikasi diri dapat diterapkan untuk kinerja
50	J., Anitha (2014) International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 63 No. 3, 2014 pp. 308-323	Variabel terikat: kinerja Variabel bebas: keterlibata karyawan	Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
51	Chen <i>et al</i> (2020) Employee Relations: The International Journal Vol. 42 No. 1, 2020 pp. 166-179	Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel bebas: <i>perceived organizational support</i>	<i>Organizational support</i> memiliki efek positif terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya terletak pada variabel bebas yang digunakan yakni peneliti menggunakan *self efficacy*, *employee engagment*, dan *perceived organizational support* serta terletak pada subjek penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bandura (1997), aktivitas kognitif merupakan proses pengaruh diri yang dibawa kearah tindakan yang akan diambil. Pengaruh diri tidak hanya mempengaruhi pilihan tetapi juga keberhasilan. Pegawai yang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, lebih terlibat dalam pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang jauh lebih baik, dengan menjadikan tingkat efikasi diri yang tinggi pada diri pegawai.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sulaiman dkk, (2015); Harjono dkk, (2015); Fauziah dkk, (2016); Ardanti dan Rahardja (2017); Maharani dan Widiartanto (2017); Priyantono (2017); Widyawati dan Karwini (2018); Ary dan Sriathi (2019); Azizi dkk, (2021); Aprilia dkk, (2021); Pulungan dan Rivai (2021)).

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

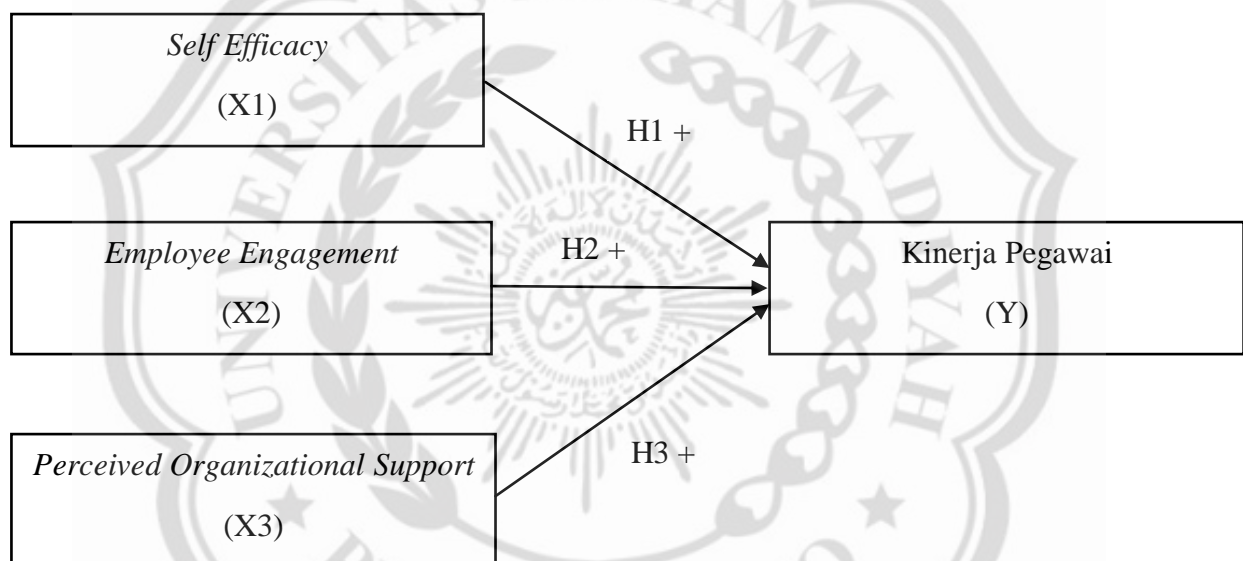
Employee engagement adalah alat yang baik untuk membantu setiap organisasi berusaha mendapatkan keunggulan kompetitif atas yang lain (J, Anitha (2014)). Pegawai yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi akan memiliki dedikasi tinggi, menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat berkerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain pegawai telah memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan dan berusaha memenuhi harapan perusahaan, sehingga pegawai dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bakti (2016); Lewiuci dan Mustamu (2016); Ardanti dan Rahardja (2017); Nurfajar dkk, (2018); Jillyta dkk, (2019); Hawasyi dkk, (2019); Jung dan Sembiring (2019); Noviardy dan Aliya (2020); Shidiq dan Nurnida (2020); Apriliani dkk, (2021)).

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai

Perceived organizational support menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tingkat persepsi POS yang kuat, pekerja merasa dihargai oleh perusahaan, sikap yang dirasakan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan adanya hasil penelitian dari Agustyna dan Prasetio (2020); Ramadhan dan Prasetio (2020); Chen at al, (2020); Hamida dkk, (2020); Diah dan Nugraheni (2021); Gemilang dan Riana (2021); Pratiwi dan Muzakki (2021); Junaedi dkk, (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. H2: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

