

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2015) juga mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada jangka waktu tertentu.

b. Teori Kinerja

Bernardin dan Russell, 2010 (dalam Suherman 2018) berpendapat kinerja merupakan keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Dalam penjelasan tersebut lebih ditekankan pada kontribusi karyawan pada perusahaan. Karena di perusahaan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap yang merupakan perusahaan garmen juga menerapkan jangka waktu tertentu bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut Bernardin and Russell, 2010 (dalam Suherman, 2018) di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas output**, ialah sejauh mana hasil pelaksanaan aktivitas mendekati tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau mengerjakan aktivitas melalui cara yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- 2) **Kuantitas output**, ialah keseluruhan jumlah yang diperoleh dari segala aktivitas yang telah dikerjakan.
- 3) **Ketepatan waktu**, ialah sejauh mana kegiatan atau aktivitas dapat diselesaikan dalam waktu lebih cepat dari yang ditetapkan oleh organisasi.
- 4) **Keefektifan biaya**, ialah sejauhmana pemakaian sumber organisasi yang meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material yang dimaksimalkan untuk memperoleh sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 5) **Kebutuhan untuk pengawasan**, ialah sejauh mana pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan tanpa diawasi dengan ketat yang ditujukan untuk mencegah segala tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan.
- 6) **Dampak hubungan pribadi**, ialah sejauhmana pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan bawahan yang menunjukkan pula perasaan harga diri dan nama baik

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dalam hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan sarana pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2. Kelekatan Kerja

a. Pengertian Kelekatan Kerja

Sun (2011) berpendapat kelekatan kerja merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi. Kelekatan kerja juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel et al., 2009). Kelekatan Kerja juga bisa diartikan sebagai hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka, Felps et al., 2009 (dalam Simanjuntak, 2018)

Berdasarkan definisi dan maksud para ahli tentang konsep Kelekatan Kerja, maka dapat di simpulkan bahwa Kelekatan Kerja adalah situasi dan kondisi dimana seseorang menjadi melekat/tertanam di dalam pekerjaan dan organisasi mereka, yang berpengaruh pada retensi orang tersebut terhadap perusahaannya.

b. Teori Kelekatan Kerja

Untuk menjelaskan mengapa orang tidak berganti organisasi bahkan ketika ada kesempatan, Mitchell et al (2001), mengungkapkan bahwa konsep Kelekatan Kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun di luar pekerjaan (*off-the-job*).

c. Indikator Kelekatan Kerja

Mitchell et al, 2001 (dalam Pujiono, 2015), menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator penting dari on the Kelekatan Kerja, yaitu

1) kecocokan (*fit*).

persepsi pekerja tentang kecocokan (*fit*) dengan pekerjaan, perusahaan/organisasi dan Lingkungannya, *Fit* didefinisikan sebagai perasaan cocok dan senang seseorang dengan perusahaan dan dengan lingkungannya. Seseorang yang cocok (*fit*) dengan pekerjaannya, tempat kerja dan Lingkungan dimana mereka tinggal lebih mungkin menjadi pekerja yang produktif. Sedikit kemungkinan mereka berkeinginan untuk pindah pekerjaan, tanpa menghiraukan kemungkinan insentif atau kesempatan yang di peroleh di tempat lain (Mitchell et al., 2001)

2) hubungan (*link*)

hubungan dengan pekerjaan lain, dengan tim dan dengan kelompok kerja, hal tersebut termasuk faktor-faktor yang membuat seseorang merasa berhubungan dengan pekerjaan, perusahaan, dan Lingkungannya. Kunci terbentuknya link adalah hubungan secara personal. Link dalam pekerjaan (*on the job link*) terjadi melalui hubungan personal dengan rekan kerja yang secara emosional terikat kepada pekerjaannya melebihi kerja yang sebenarnya (Mitchell et al.,2001) atau. Link di luar lingkungan kerja (*off the job link*) terjadi melalui hubungan secara personal seseorang dengan Lingkungan di sekitar tempat tinggalnya. Seseorang yang secara emosional berhubungan sangat baik dengan Lingkungannya cenderung kecil kemungkinannya meninggalkan Lingkungan tersebut untuk mencari.

3) kerelaan berkorban (*sacrifice*)

Sacrifice mengandung pemahaman berupa biaya secara material atau psikologis yang harus ditanggung atau dikorbankan seorang pekerja jika meninggalkan pekerjaannya. Seseorang harus mengorbankan sesuatu ketika memutuskan keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Seseorang yang mempunyai pekerjaan yang menguntungkan, kesempatan mendapatkan promosi, dan penghargaan dari manajemen, perlu pengorbanan yang luar biasa jika menginginkan pindah pekerjaan

(Mitchell et al., 2001) atau Pengorbanan (*sacrifice*) pada Lingkungan, baik link maupun fit menjadi suatu masalah jika seseorang harus melakukan relokasi (pindah ke tempat baru). Meninggalkan suatu Lingkungan yang menarik, aman dan bersahabat bisa menjadi sangat berat. Seseorang dapat berganti pekerjaan dan tetap tinggal di rumah yang sama, namun berbagai kemudahan, seperti transportasi atau berada di rumah setiap saat diperlukan, mungkin akan hilang dengan berpindah pekerjaan (Mitchell et al., 2001)

d. Faktor yang mempengaruhi Kelekatan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Kelekatan Kerja, Mitchel et al (2004) diantaranya:

1) Sejauh mana orang mempunyai hubungan dengan orang lain.

Karyawan yang mencoba menjalin hubungan dengan orang lain di dalam lingkungan pekerjaan dan memiliki hubungan yang erat antar rekan kerja akan meningkatkan Kelekatan Kerja di dalam diri karyawan tersebut.

2) Sejauh mana karyawan dengan pekerjaan dan komunitas sesuai dengan aspek di kehidupan mereka.

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan lebih nyaman apabila mereka bekerja dengan apa yang mereka inginkan, membuat tingkat Kelekatan Kerja dalam diri karyawan tersebut meningkat.

3) Hubungan yang rusak jika mereka meninggalkan pekerjaan.

Hubungan yang baik dalam perusahaan akan membuat suasana bekerja akan menjadi lebih nyaman. Apabila dalam perusahaan terdapat hubungan yang kurang baik akan sedikit mengganggu suasana bekerja dan menimbulkan tingkat Kelekatan Kerja dalam diri karyawan menurun.

3. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa Efikasi Diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan efikasi diri menurut Alwisol (2004) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Robbins 2003 (dalam Subaidi, 2016) juga berpendapat, Efikasi Diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari sekian penjelasan dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi dan juga dapat memutuskan tindakan dalam mengatasi masalah tertentu.

b. Teori Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), Efikasi Diri merupakan keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam sebuah pekerjaan tentu karyawan dituntut untuk memberikan hasil terbaiknya salah satu hal yang mendukung ialah rasa kepercayaan diri, bagaimana karyawan akan berkontribusi optimal jika mereka tidak yakin akan kemampuannya sendiri.

c. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura, 1997 (dalam Subaidi, 2016), dimensi-dimensi efikasi diri yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap Efikasi Diri individu adalah:

1) *Magnitude.*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka efikasi dirinya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut. Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

2) *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan Efikasi Diri kuat mengenai kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan Efikasi Diri lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

3) *Generality*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya, beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

d. **Faktor – factor yang mempengaruhi Efikasi Diri**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri Menurut Bandura (1997), menyatakan bahwa ada empat sumber utama yang mempengaruhi efikasi diri seseorang yaitu:

1) **Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)**

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap Efikasi Diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan Efikasi Diri individu meningkat, sementara kegagalan yang

berulang mengakibatkan menurunnya Efikasi Diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika Efikasi Diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan Efikasi Diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, 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 Efikasi Dirinya. Efikasi Diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan Efikasi Diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan Efikasi Diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu

lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, 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 individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, 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. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

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

4. Keterikatan Karyawan

a. Pengertian Keterikatan Karyawan

Istilah Keterikatan Karyawan atau *Employee Engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Kahn, 1990 (dalam Nafiudin, 2020), yang menyatakan bahwa engagement merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan masing-masing dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan perannya didalam organisasi. Menurut Robbins (2015), Keterikatan Karyawan adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Sedangkan menurut Albrecht (2010), Keterikatan Karyawan merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan oleh beberapa tokoh, terdapat kesimpulan bahwa Keterikatan Karyawan merupakan rasa ketrikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan dalam perusahaannya.

b. Teori Keterikatan Karyawan

Schaufeli et al, 2002 (dalam Faudziridwan dkk, 2018) mengatakan Keterikatan Karyawan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan. Perusahaan pada umumnya membutuhkan keterikatan karyawan karena dengan adanya hal tersebut karyawan akan memberikan pengorbanan lebih terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Keterikatan Karyawan

Indikator Keterikatan Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi menurut Schaufeli, et. al, 2002 (dalam Faudziridwan dkk, 2018), yaitu:

1) Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2) Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki nilai *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3) Aspek Absorption

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki nilai tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Menurut Bakker dan Demerouti 2007 (dalam Naifudin, 2020), ada tiga faktor yang mempengaruhi Keterikatan Karyawan, yakni sebagai berikut:

1) *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2) *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3) *Personal Resources*

Karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki nilai patuh yang dominan biasanya orang tersebut cenderung penuh semangat, ramah, komunikatif serta karakteristik lainnya yaitu conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan pada penelitian, tabel ini berisi tentang penulis, identitas jurnal, variabel yang digunakan dan hasil penelitian yang tersaji pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Pengaruh KELEKATAN KERJA terhadap kinerja karyawan			
1.	Simanjuntak Hellen Vera (2018) KINERJA 15 (2), 2018 82-99 ISSN: 2528-1127	(X1) <i>Job Embeddednes</i> (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepribadian (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Kinerja Pegawai	<i>Job Embeddedness</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja,
2.	Subkhi (2016) Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 7, No 1 ISSN : 2622-6308	(X) <i>Job Embededdess</i> (Y) <i>Kinerja</i> (Z) <i>Career Barriers</i>	<i>job embeddedness</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Pekasa dan Rostiana (2018) Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Vol.	(X1) <i>Job Embeddedness</i> (Y) Kinerja (Z1) Keterikatan Kerja (Z2) Keinginan Menetap	<i>job embeddedness</i> berpengaruh positif

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	2, No. 1, ISSN: 2579-6356		signifikan terhadap kinerja
4,	Nafei (2015) <i>International Journal of Business administration</i> Vol. 6, No. 1 ISSN: 1923-4007	<i>(X1) Job Embeddedness</i> <i>(Y) Organizational Cynicism</i> (Y2) Employee Performance	<i>Job Embeddedness Will Have A Positive Impact EP</i>
5.	Liu (2018) <i>Journal of Human Resource and Sustainability Studies</i> , 6, 8-23 ISSN: 2328-4870	<i>(X) Job Embeddedness</i> <i>(Y) Employee's Performance</i>	<i>Job Embeddedness Has A Positive Impact On Employee Performance</i>
Pengaruh EFIKASI DIRI terhadap kinerja karyawan			
1	Ardanti dan Rahardja (2017) <i>Diponegoro Journal Of Management</i> Volume 6, Nomor 3, ISSN: 2337-3792	(X1) Pelatihan (X2) Efikasi Diri (X3) Keterikatan Karyawan (Y) Kinerja Karyawan	efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Kristiyanti (2015) <i>Jurnal Akuntansi Dan Pajak</i> Vol. 16 No. 01 ISSN: 1412-629X	(X1) Emotional Quotient (X2) Self-Efficacy (Y) Kinerja Auditor	<i>Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan</i> terhadap kinerja
3	Noviawati Dian Rizki (2016) <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya ISSN: 2549-192X	(X1) Self-Efficacy (Y) Kinerja Karyawan (Z) Motivasi	<i>Self-Efficacy tidak berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja karyawan
4	Kimberly Jessica Fiona dkk (2019) <i>Media Mahardhika</i> Vol. 17 No. 2 ISSN: 2407-4950	(X1) Individual Innovation Capability (X2) Motivasi Intrinsik (X3) Self-Efficacy (Y) Kinerja Individu	<i>Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan</i> terhadap kinerja
5.	Ardi dkk (2017) <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> Vol. 52 No. 1 ISSN:	(X1) <i>Self-Efficacy</i> (Y1) Employee Engagement (Y2) Kinerja Karyawan	terdapat pengaruh positif signifikan dari <i>Self-Efficacy</i>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			terhadap kinerja
6	Turay et al. (2019) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> (IJMMU) Vol. 6, No. 2 ISSN: 2364-5369	(X1) <i>Leadership Style</i> (X2) <i>Self-Efficacy</i> (X3) <i>Employee Training</i> (Y) <i>Employee Performance</i>	<i>Self-Efficacy Have A Positive And Significant Effect On Employee Performance</i>
7	Zaki Et Al (2019) <i>Paradigms</i> Vol. 13, No.1 ISSN: 2410-0854	(X) <i>Self-Efficacy</i> (Y1) <i>Relationship of Training</i> (Y2) <i>Employee Performance</i>	<i>Self-Efficacy Positively Affects The Performance Of Employees.</i>
Pengaruh KETERIKATAN KARYAWAN terhadap kinerja karyawan			
1	Sastro Ade Saputra dkk (2018) <i>e – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma</i> ISSN: 2302-6200	(X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) <i>Employee Engagement</i> (Y) Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</i>
2	Widyastuti dan Rahardja (2018) <i>Diponegoro Journal Of Management</i> Volume 7, Nomor 1 ISSN: 2337-3792	(X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) <i>Employee Engagement</i> (Y) Kinerja	<i>Employee Engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</i>
3	Bakri M. Maisarah (2017) <i>Serambi Akademica</i> , Volume V, No. 2, ISSN: 2337 - 8085	(X) <i>Employee Engagement</i> (Y) Kinerja Pegawai	<i>Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai</i>
4	Sakeru Adel Christian P, dkk (2018) <i>Jurnal Manajemen Teori dan Terapan</i> no 2 ISSN: 2548-2149	(X1) <i>Employee Engagement</i> (X2) Pemberdayaan Komitmen (X3) Organisasi (Y) Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
5	Cintani (2020)	(X) <i>Employee Engagement</i>	ada pengaruh

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	KOLEGIAL – Vol.8, No.1 ISSN: 2614-008X	(Y) Kinerja Karyawan	positif signifikan <i>employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan
6	Sendawula (2019) <i>Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship</i> 3(1): 183 - 196 ISSN 2411-7323	(X1) <i>Training</i> (X2) Employee Engagement (Y) Employee Performance	<i>There Is A Significant Positive Relationship Between Employee Engagement And Employee Performance</i>
7	Meswantri & Awaludin (2018) 8(3), 36-44. <i>International Review of Management and Marketing</i> ISSN: 2146-4405	(X) Employee Engagement (Y) Employee Performance	<i>There Is Influence Employee Engagement On Employee Performance</i>
8	Mustika IN & Widyawati (2020) <i>International Journal of Contemporary Research and Review IJCRR 11 (04), 21771–21775</i> ISSN: 0976-4852	(X1) Employee Engagement (X2) <i>Self Esteem</i> (X3) Self-Efficacy (Y) Employee Performance	<i>employee engagement and Self-Efficacy had a positive effect on employee performance,</i>

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kelekatan Kerja, Efikasi Diri, Dan Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan

Bernardin dan Russell, 2010 (dalam Suherman 2018) berpendapat kinerja merupakan keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Perusahaan pastinya menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya hal tersebut bisa dicapai diantaranya dengan

memperhatikan aspek penting seperti Kelekatan Kerja, Efikasi Diri, dan rasa Keterikatan Karyawan. Karena hal seperti Kelekatan Kerja dapat mempertahankan karyawan, Efikasi Diri dapat membuat karyawan semakin yakin pada kemampuannya serta Keterikatan Karyawan yang mampu mendorong keterlibatan dalam bekerja sehingga ketiga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

beberapa penelitian seperti Ardanti & Raharja (2017) serta mustika & widyawati, (2020) dengan beberapa variabel yang sama yaitu Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan, mereka mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel tersebut terdapat kinerja karyawan. Peneliti lain seperti Kimberly dkk, (2019), Zaki et al (2019), Lms. Kristiyanti, (2015), Ardi dkk (2017), Turay dkk (2019) berpendapat Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel Keterikatan Karyawan menurut Widyastuti & Rahardja, (2018) Ardi dkk (2017) M. Bakri Maisarah, (2017) awaludin (2018), Cintani (2020), Sendawula (2019). Juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan variabel tambahan yaitu Kelekatan Kerja juga sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja menurut Subkhi & Danupranata (2016), Nafei (2015), Liu (2018), Pekasa dan Rostiana (2018),

H1: Kelekatan Kerja, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kelekatan Kerja terhadap kinerja karyawan

Mitchell et al (2001), mengungkapkan bahwa konsep Kelekatan Kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta perusahaan di mana dia bekerja. Perusahaan hendaknya mampu

menciptakan suasana yang kondusif, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Nafei (2015), Liu (2018), Subkhi & Danupranata (2016) Pekasa dan Rostiana (2018) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa Kelekatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kelekatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan

Menurut Bandura (1997), Efikasi Diri ialah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Tentu Efikasi Diri sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan dalam menunjang kinerjanya, karena bagaimana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Ardanti Desti Marina dan Rahardja Edy (2017) Kristiyanti LMS. (2015) Kimberly Jessica Fiona dkk (2019), Turay dkk (2019), Ardi dkk (2018) menegaskan Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

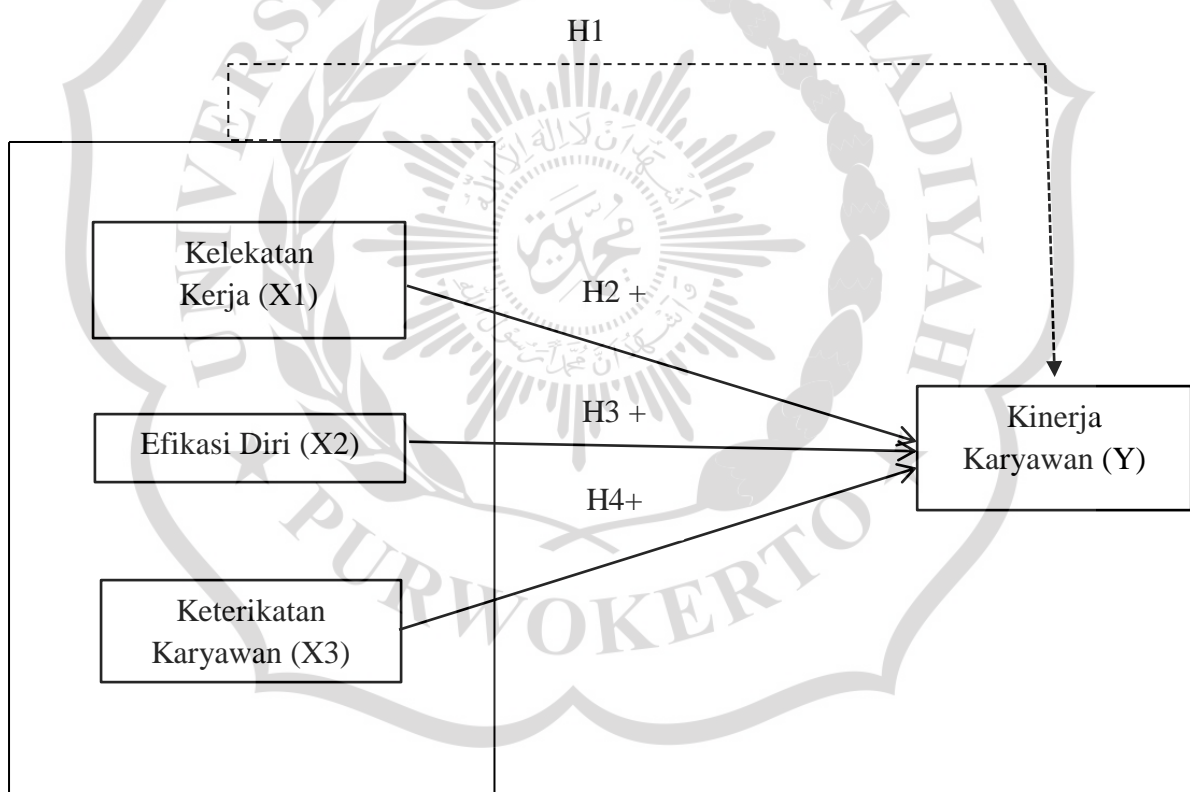
H3: Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan

Schaufeli et al, (2002) mendefinisikan Keterikatan Karyawan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan. Hal

tersebut memang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena semakin tinggi keterikatan karyawan menunjukkan mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Widyastuti & Rahardja, (2018) Ardi dkk (2017) M. Bakri Maisarah, (2017) awaludin (2018), Cintani (2020), Sendawula (2019) menyatakan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Berpengaruh secara simultan
- : Berpengaruh secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu serta kerangka berfikir yang telah digambarkan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kelekatan Kerja, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan secara simultan

H3 : Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap

H2 : Kelekatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap

H1 : Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap

H4 : Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap