

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Self Efficacy*

Teori *Self Efficacy*

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*Self Efficacy*). Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) *self efficacy* (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial) adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan sukses.

Definisi *Self Efficacy*

Baron dan Byrne (1991) dalam Ghufron dan Risnawati (2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Judge dan Erez (2001) dalam Ghufron dan Risnawati (2017) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah seseorang yang memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut untuk menyelesaikan tugasnya.

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

a. *Past Performance* (pengalaman akan kesuksesan)

Karyawan yang berhasil dalam tugas - tugas yang terkait dengan pekerjaan cenderung memiliki percaya diri lebih untuk menyelesaikan tugas serupa di masa depan daripada karyawan yang tidak berhasil. Manajer atau supervisor dapat meningkatkan *self efficacy* (efikasi diri) untuk karyawan melalui :

1. Memberikan tugas yang menantang
2. Pengembangan dan pembinaan profesional (pelatihan)
3. Kepemimpinan yang mendukung

b. *Vicarious Experience* (pengalaman individu lain)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* 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. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

1. Kesuksesan rekan kerja
2. Kesuksesan perusahaan

c. *Verbal Persuasion* (persuasi verbal)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, 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 :

1. Hubungan atasan dengan pegawai
2. Peran pemimpin

d. *Emotional Cues* (keadaan fisiologi)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologi. Gejolak emosi dan keadaan fisiologi 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 diatas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur, yaitu :

1. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
2. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Dimensi - Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufron dan Risnawati (2017), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Berikut ini adalah tiga dimensi :

a. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas - tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas - tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas - tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing - masing tingkat. Dimensi ini memilih implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

b. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman - pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi generalisasi (*generatlity*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi

2. *Employee Engagement*

Teori Employee Engagement

Employee Engagement pertama kali di konsep oleh Khan (1990).

Menurut Khan (1990) dalam Albrecht (2010) berteori tentang keterikatan karyawan, menggambarkan karyawan yang terikat sepenuhnya secara fisik, kognitif dan terhubung secara emosional dengan peran pekerjaan mereka.

Definisi Employee Engagement

Menurut Schiemann (2011) dalam Rustono dan Akbary (2015) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Menurut Kruse (2012) dalam Joushan dkk (2015) *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar - benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama organisasi. Menurut Bakker and Leiter (2010) dalam Joushan dkk (2015) karyawan yang engaged memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah seseorang yang merasa bangga akan

pekerjaan yang ia dapatkan, sehingga ia bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karakteristik *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bekker (2004) terdapat tiga karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

a. *Vigor*

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

c. *Absorption*

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat

Berdasarkan uraian diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek - aspek *vigor*, *dedication* dan *Absorption* disebut *Utrecht Work Engagement Scale* (Uwes) menurut Schaufeli dan Bekker, 2004) *Vigor* dinilai dari enam pernyataan yang mengacu kepada tingginya energi

dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan, diantaranya adalah :

- a. Di tempat saya bekerja, saya merasa penuh energi
- b. Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan kuat
- c. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja
- d. Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu
- e. Di pekerjaan saya, saya sangat ulet secara mental
- f. Di tempat saya bekerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.

Dedication dinilai dari lima item pertanyaan yang mengacu dalam pekerjaan, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, dan rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang yang dilakukannya, diantaranya adalah :

- a. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan
- b. Saya antusias dengan pekerjaan saya
- c. Pekerjaan saya menginspirasi saya
- d. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
- e. Bagi saya, pekerjaan saya adalah tantangan

Absorption diukur dari 6 item pernyataan yang mengacu pada totalitas dan rasa senang ketika bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan lupa akan apapun yang ada di sekitar, diantaranya adalah :

- a. Waktu berlalu ketika saya bekerja
- b. Ketika saya sedang bekerja, saya lupa segalanya di sekitar saya

- c. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens
- d. Saya terbenam di dalam pekerjaan saya
- e. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja
- f. Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya.

3. Disiplin Kerja

Teori Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013) dalam Santoso (2017) : aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*)

a. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda - bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.

b. Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan

hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri

c. Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memuaskan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan yang memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan - tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling - konseling dalam disiplin positif.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2017) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi - fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi - fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi - fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Menurut Veitzhal Rivai (2008) dalam Yanti dkk (2014) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah seseorang atau pegawai yang mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Veitzhal Rivai (2005) dalam Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati - hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

4. Kinerja

Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2017), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Definisi Kinerja

Menurut Sinambela (2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Stolovitch

dan Keeps (1992) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) dalam Sinambela (2017) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Casio (1992) dalam Sinambela (2017) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Whitmore (1997) dalam Sinambela (2017) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Menurut Bernardin (2003) dalam Nurfajar dkk (2018) kinerja merupakan catatan hasil atau *outcome* yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya berdasarkan kemampuan dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas tersebut.

Dimensi - Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2013) dalam Nurfajar dkk (2018), baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 6 kriteria dasar atau dimensi pengukuran kinerja.

- a. *Quality* yaitu terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* yakni terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* yakni 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.
- e. *Need for supervision* yakni terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi - fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Elemen - elemen kinerja

Sinambela (2017) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan

bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini :

- a. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
- b. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas.
- c. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Pengoptimalan kinerja

Haynes dalam Sinambela (2017) mengatakan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja dapat dilakukan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut :

- a. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.

- b. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

c. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas - tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

d. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

e. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karir.

f. Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

g. Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

B. Hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil
<i>Self Efficacy</i>			
1.	Fred C. Lunenburg (2011)	<i>Self Efficacy</i> in the workplace : Implication for Motivation and Performance	<i>Self efficacy</i> berpengaruh
2.	Kaseger (2013)	Pengembangan karir dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan
3.	Rimper dan Kawet (2014)	Pengaruh Perencanaan karir dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado	<i>Self efficacy</i> berpengaruh
4.	Sebayang dan Sembiring (2017)	Pengaruh <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia	<i>Self efficacy</i> berpengaruh
5.	Ardanti dan Rahardja (2017)	Pengaruh Pelatihan, Efikasi diri dan Keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention)	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan
6.	Widyawati dan Karwini (2018)	Pengaruh <i>Self esteem</i> , <i>Self efficacy</i> dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan
7.	Nurfajar dkk (2018)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divis PCI S5 Serang Banten	Efikasi diri tidak berpengaruh
<i>Employee Engagement</i>			
8.	Anitha J (2014)	Determinants of <i>Employee engagement</i> and their impact on Employee performance	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan
9.	Ramdhan dan Sembiring (2014)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja	<i>Employee engagement</i>

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil
	Sinta 3	karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	berpengaruh signifikan
10.	Joushan dkk (2015) Sinta 2	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan
11.	Rustono dan Akbary (2015)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung	<i>Employee engagement</i> berpengaruh
12.	Siswono (2016)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan
13.	Lewiuci dan Mustamu (2016)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan
14.	Handoyo dan Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif
15.	Nurfajar dkk (2018)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divis PCI S5 Serang Banten	<i>Employee engagement</i> berpengaruh
16.	Puspa dan Sagala (2018)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan Komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Generasi Y (Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja			
17.	Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan
18.	Parerung dkk (2014)	Disiplin , Kompensasi dan Pengembangan karir Pengaruhnya terhadap	Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil
		kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara	
19.	Tindow dkk (2014)	Disiplin kerja , Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan
20.	Sahanggamu dan Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
21.	Sumaki dkk (2015)	Pengaruh Disiplin kerja , Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado	Disiplin kerja berpengaruh
22.	Mamesah dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan
23.	Almunawaroch dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan *self efficacy*, *employee engagement*, dan disiplin kerja serta terletak pada subyek penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan

C. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) *self efficacy* (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial) adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan sukses. Saat karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa optimis dapat mengerjakan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurfajar dkk (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ardanti dan Rahardja (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

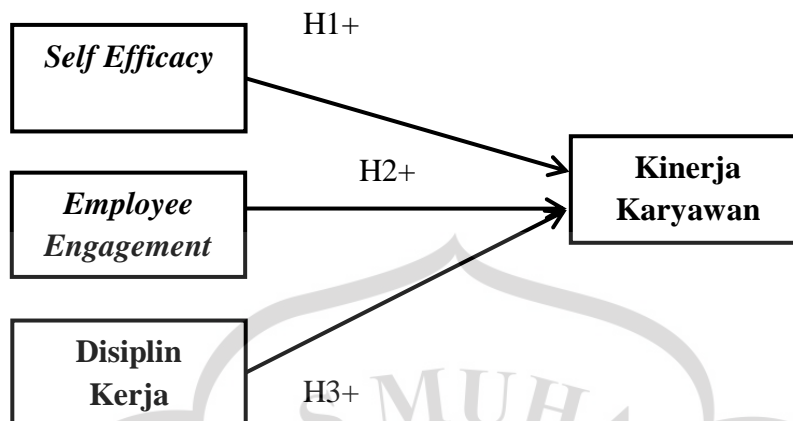
Menurut Khan (1990) dalam Albreht (2010) berteorinya tentang keterikatan karyawan, menggambarkan karyawan yang terikat sepenuhnya secara fisik, kognitif dan terhubung secara emosional dengan peran pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan berarti karyawan tersebut bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan akan bekerja secara ekstra dan penuh energi untuk pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan yang bekerja secara ekstra

dan penuh energi membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurfajar dkk (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ardanti dan Rahardja (2017) yang menyatakan bahwa keterikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Sinambela (2017) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Karyawan yang sukarela dengan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa adanya paksaan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Almunawaroch dkk (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Tindow dkk (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan