

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkatan pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang di ambil (sebayang, dkk 2017). Menurut Bernandin 2003 dalam Nurfajar dkk 2018 menyatakan bahwa kinerja adalah cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2017), bahawa kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakkkan dan bagaimana cara mengerjaknya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan Khaerana (2020).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2017)

faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1) *Personal factors* (Faktor Pribadi)

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

Ditentukan oleh kualitas dorongan, Bimbingan, dan dukungan yang dilakukan dengan manajer dan team leader.

3) *Taem factors* (faktor Tim)

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

4) *System factors* (faktor sistem)

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5) *Centextual/situasioanl factors* (Faktor Situasional)

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator kinerja

Menurut bernadin dan rusel (2013) dalam jeffrey dan febrianty

(2019) indikator kinerja dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja) yaitu berkaitan dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud dan tujuan.

- 2) *Quantity of work* (kuantitas kerja) yaitu terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Punctuality* (ketepatan waktu) yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost effectiveness* (efektifitas biaya) yaitu terkait dengan 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) *Interpersonal impact* (dampak interpersonal) yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2. *Self efficacy*

a. Definisi *self efficacy*

Konsep *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun (1997) adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Sihombing, 2018). Menurut Baron dan Bye (1991) dalam Gufron dkk (2017) *self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Menurut Scultz (1994) dalam Gasendi dkk (2017) *self efficacy*

adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

Menurut Kreitner (2003) dalam Kimberly dkk (2019) *self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Lunenbrug (2011) dalam Sebayang dkk (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga induvidu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang memuaskan.

b. Teori *Self Efficacy*

Menurut Mukhid (2009) dalam publikasi *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Bandura mengembangkan pandangan *human functioning*. Bandura menyerasikan peran sentral kognitif, seolah mengalami sendiri (*vicarious*), pengaturan diri, dan proses reflektif diri dalam adaptasi dan perubahan manusia. Orang dipandang sebagai sosok sistem pengorganisasi diri, proaktif, reflektif diri, dan pengaturan diri daripada sebagai organisme reaktif yang

dibentuk dan dilindungi oleh kekuatan lingkungan atau didorong oleh implus-implus paling dalam yang tersembunyi.

Menurut teori kognitif sosial Bandura (1986) dalam Pajares (2005), individu memiliki sistem diri yang memungkinkan mereka melakukan kontrol terhadap pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakan mereka. Sistem mandiri ini menyediakan mekanisme referensi dan seperangkat subfungsi untuk memahami, mengatur, dan mengevaluasi perilaku, yang dihasilkan dari interaksi antara sistem dan sumber-sumber pengaruh lingkungan. Dengan demikian, ia melayani fungsi pengaturan diri dengan memberikan individu kemampuan untuk mempengaruhi proses dan tindakan kognitif mereka sendiri dan dengan demikian mengubah lingkungan mereka. Bagaimana orang menafsirkan hasil pencapaian kinerja mereka sendiri menginformasikan dan mengubah lingkungan serta kepercayaan diri mereka yang pada gilirannya, menginformasikan dan mengubah. Ini adalah dasar konsepsi determinisme timbal-balik Bandura (1986), pandangan bahwa (a) faktor-faktor pribadi dalam bentuk kognisi, pengaruh, dan peristiwa biologis, (b) perilaku, serta (c) pengaruh lingkungan menciptakan interaksi yang menghasilkan timbal balik triadik. Secara umum, Bandura memberikan pandangan tentang perilaku manusia dimana kepercayaan yang dimiliki orang tentang diri mereka adalah pelengkap utama dalam pelaksanaan kontrol dan agensi pribadi dan dimana individu dipandang baik sebagai produk dan sebagai produsen lingkungan mereka sendiri dan sosial

mereka. Lebih penting lagi, keyakinan *self efficacy* adalah penentu penting seberapa baik pengetahuan dan keterampilan diperoleh sejak awal.

c. Indikator *self efficacy*

Bandura (1997) dalam Sebayang dkk (2017) telah mengidentifikasi empat sumber utama *self efficacy* antara lain :

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* 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

Tugas yang menantang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan sehingga dapat meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat yang membosankan (monoton) pada pekerjaan.

b) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dibebankan pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

c) Kepemimpinan yang mendukung

Karyawan sangat menaruh harapan terhadap kepemimpinan yang dapat membimbing, memotivasi, dan dapat mentransformasi gaya kepemimpinannya yang karismatik.

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. 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. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* 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 pimpinan 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.

3. Employee Engagement

a. Definisi Employee Engagement

Penelitian tentang *employee engagement* telah dilakukan oleh Khan (1990) sampai saat ini. Khan mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemberdayaan atau pemanfaatan diri tau organisasi untuk peran pekerjaan mereka, dalam keterlibatan, seorang individu dalam organisasi memperkerjakan dan mengeksperikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja (Rizqy, 2018). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempat bekerjanya merupakan hal yang penting Biyanto (2019). *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja keras atas nama tujuan organisasi Kruse (2012) dalam Shindie, dkk, (2015).

Menurut Schaufeli and Bakker (2004) mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi

dan penyerapan. sedangkan menurut Khan dalam Rizqi (2017) employee engagement sebagai pemberdayaan atau pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka, dalam keterlibatan, seorang individu dalam organisasi mengerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas, maka *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai keselarasan yang tercipta antara karyawan dengan pekerjaan dan perusahaannya.

b. Teori *Employee Engagement*

Menurut Demerouti dan Bakker (2011) dalam Joushan dkk (2015) *Job Demand Resource Model (JD-R Model)* merupakan model kerangka teori yang mencoba untuk mengintegrasikan dua tradisi penelitian: tradisi penelitian stres dan tradisi penelitian motivasi. Menurut model JD-R, tuntutan pekerjaan merupakan inisiator dari proses gangguan kesehatan dan sumber daya pekerjaan merupakan inisiator dari proses motivasi. resources (sumber daya) yang terdiri dari berbagai faktor seperti: otonomi, umpan balik kinerja, dukungan sosial, pembinaan pengawas, iklim organisasi, kepribadian serta kebanggaan akan profesi membentuk work engagement yang terdiri dari 3 indikator yakni vigor (semangat), dedication (dedikasi) serta absorption (penyerapan) yang akhirnya membentuk kinerja seorang karyawan serta kinerja juga dapat mempengaruhi resource (sumber daya).

c. Indikator *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

- 1) *Vigor*, dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi, ketangguhan mental ketika bekerja, keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
- 3) *Absorption*, dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Berdasarkan definisi diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek-aspek dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang disebut *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. *Vigor* dinilai dari 6 pertanyaan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan, diantaranya adalah :

- 1) *At my work, I feel bursting with energy* (Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi).

- 2) *At my job, I feel strong and vigorous* (Di pekerjaan saya, saya merasa tangguh dan kuat).
- 3) *When i get up in the morning, I feel like going to work* (Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja).
- 4) *I can continue working for very long periods at a time* (Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu).
- 5) *At my job, I an very resilient, mentally* (Di pekerjaan saya, saya seorang yang sangat ulet secara mental).
- 6) *At my work I always persevere, even when things do not go well* (Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik).

Dedication dinilai dari 5 item pertanyaan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, serta rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya, diantaranya adalah :

- 1) *I find the work that i do full of meaning and purpose* (Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan).
- 2) *I am enthusiastic about my job* (Saya antusias dengan pekerjaan saya).
- 3) *My job inspires me* (Pekerjaan saya yang menginspirasi saya).
- 4) *I am proud on the work that I do* (Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan).
- 5) *To me, my job is challenging* (Bagi saya, pekerjaan saya menantang).

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

- 1) *Time flies when I'm working* (Waktu berlalu cepat ketika saya sedang bekerja).
- 2) *When I am working, I forget everything else around me* (Ketika saya bekerja, saya lupa semua yang ada disekitar saya).
- 3) *I feel happy when I am working intensely* (Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens).
- 4) *I am immersed in my work* (Saya tenggelam dalam pekerjaan saya).
- 5) *I get carried away when I'm working* (Saya terbawa suasana ketika saya bekerja).
- 6) *It's difficult to detach my self from my job* (Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya).

4. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi karaktersitik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Hackman et.al, (1978) dalam Mohammad (2018). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi

keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya Dayat, dkk (2018).

Menurut Sela, dkk (2018) karakteristik pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besar tanggungjawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberi kepuasan. Sedangkan menurut Rizal (2016) karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas, maka karakteristik pekerjaan dapat didefinisikan sebagai variasi/keanekaragaman tugas yang meliputi besar tanggungjawab seorang pekerja.

b. Dimensi – Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Hackman and Oldham (1980) dalam Dayat, dkk (2018) hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena

seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
4. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

c. Teori Karakteristik Pekerjaan

Teori Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan hubungan antar karakteristik pekerjaan. Teori tersebut menentukan kondisi tugas dimana individu diperkirakan akan berhasil.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nn	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
Self efficacy			
1	Stevani Sebayang, S.Kom, MM.1, Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. 2017 baik. ISSN : 2355-9357 e- Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Page 335	Independen : <i>Self esteem</i> <i>Self efficacy</i> Dependen : kinrerja karyawan	<i>Self efficacy</i> variabel yang berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2	Eko Parlindungan Sihombing1 Greis M. Sendow2 Yantje Uhing3 2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 – 2867 ISSN 2303-1174	Independen : Karakteristik individu karateristik pekerjaan <i>self efficacy</i> Dependen : kinerja karyawan	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Jcob Cherian and jolly jcob 2013 International Journal of Business and Management.Vol. 8. No. 14. Hal.1-9. ISSN 1833-3850. DOI : 10.5539/ijbm.v8n14p8 0.	Independen : <i>Impact Self Efficacy</i> <i>on motivasion</i> Dependen : <i>Performance</i> <i>Employees</i>	Kinerjaa karyawan di pengaruhi positif self efficacy
4	Jeny fauziah, jhonathan pongtuluran, musdalifah aziz 2016 Jurnal Manajemen. Vol. 8. No. 1. Hal. 1- 12. ISSN : 2085-6911.	Independen : budaya organisasi pengembangan karir <i>self efficacy</i> Dependen : kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Khaerana, Jurnal Ecoment Global Volume 5 Nomor 1	Independen : <i>Self efficacy</i> Dependen :	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Februari 2020, P-ISSN: 2540-816X	Kinerja	kinerja
6	Widyastuti Cahyaningrum Robert Heru Prabowo e-ISSN 2685-2977 Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020	Independen : Pengembangan karir <i>Self efficacy</i> Depende : Kinerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Anak Agung Ketut Agung Setiawan I Wayan Sujana Ni Nyoman Ari Novarini VALUES. Volume 1 Nomer 2, April 2020 ISSN: 2721-6810	Independen : Self efficacy Motivasi Dependen : Kinerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Harnyoto, Dyah Sawitri, Jamal Abdul Naser urnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 21, No. 1 – Februari 2020	Independen : Remunerasi Self efficacy Etos kerja Dependen : Kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja
Employee engagement			
9	Desti Marina, Edy Rahardja. 2017 Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-1 ISSN (Online): 2337- 3792	Independen : Pelatihan efikasi diri keterikatan karyawan Dependen : kinerja karyawan	Keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati. 2019 P-ISSN : 2088-9372 E-ISSN : 2527-8991 Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 10 No. 2, Agustus 2019, Hal. 133-146	Independen : <i>Employee engagement</i> Dependen : kinerja karyawan	<i>Employee engagement</i> mempengaruhi kinerja karyawan

11	Shindie Aulia, Muhammad Syamsun, Lindawati Kartika. 2015 JURNAL APNLamIKaA OSIr aMnAgNAJEMEN VOLUME 13 NOMOR 4 DESEMBER 2015	Independen : Budaya organisasi, <i>employee engagment</i> Dependen : kinerja karyawan	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Meswantri, Awaludin. 2018 International Review of Management and Marketing Vol 8 • Issue 3 • 2018	Independen : <i>Employee engagement</i> Dependen: <i>employee performance</i>	<i>Emlpoyee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Hari Sucahyowati Andi Hendrawan Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135 Volume 2 No.2 November 2020	Independen : <i>Employee engagemnet</i> Dependen : Kinerja	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Rika M. Yusuf Rita N. Taroreh Genita G. Lumintang ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4787-4787	Independen : <i>Employee engagement</i> Beban kerja Kepuasan kerja Dependen : Kinerja	<i>Employee Engagement</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
15	Tri Rahmadalena Asmanita IBM p-ISSN: 2085-0336 e-ISSN: 2655-8531 Vol. 3, No. 2, 2020	Independen : Employee enagagment Karakteristik pekerjaan Dependen ; Kinerja	Employee Engagement tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
16	KOLEGIAL –Vol.8, No.1. Juni 2020. P- ISSN 2088-5644; E -ISSN 2614-008X	Independen : <i>Employee engagement</i> Dependen ; Kinerja	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan			
16	Eko Parlindungan Sihombing1 Greis M. Sendow2 Yantje Uhing3 2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 – 2867 ISSN 2303-1174	Independen : Karakteristik individu karakteristik pekerjaan self efficacy Dependen : kinerja	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
17	Dayat Ikhsan Hajati1, Dwi Wahyu A.2, Hj. Nurul Wahyuni2 2018 Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X	Independen : Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi Dependen : Kinerja	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja
18.	Fathur Rahman, Emy Rahmawati dan Setio Utomo. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X	Independen : Karakteristik individu Karakteristik pekerjaan Karakteristik organisasi Dependen : Kinerja	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai
19.	Awel Suryadi. Jurnal Saintek Maritim, Volume 19 Nomor 2, Maret 2019 ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030	Independen : Karakteristik pekerjaan Dependen : Kinerja	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Saiful Anwar Jurnal Warta Edisi : 62 Oktober 2019 ISSN : 1829-7463	Independen : Karakteristik kerja Kompensasi karyawan Dependen : Kinerja	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai jurnal, Diolah (2020)

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 Karakteristik Pekerjaan serta terletak pada subjek penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari kegiatan penelitian yang dilakukan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Secara sistematis hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

1. Hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut Kreitner (2003) dalam Kimberly dkk (2019) *self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Lunenbrug (2011) dalam Sebayang dkk (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Fauziah, dkk (2016) bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Demikian pula disampaikan oleh Sebayang, dkk (2017) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa ditemukan oleh Herman, dkk (2016), Hikmah, (2018), Maharani, dkk (2017), dan Kimberly, (2019) menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempat bekerjanya merupakan hal yang penting Biyanto (2019). *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja keras atas nama tujuan organisasi Kruse (2012) dalam Shindie, dkk, (2015).

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Desti, dkk (2017) telah membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula disampaikan oleh Biyanto, dkk (2019) membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan serupa dikemukakan oleh Mariza, dkk (2017), Kusumawati (2017), menghasilkan

bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

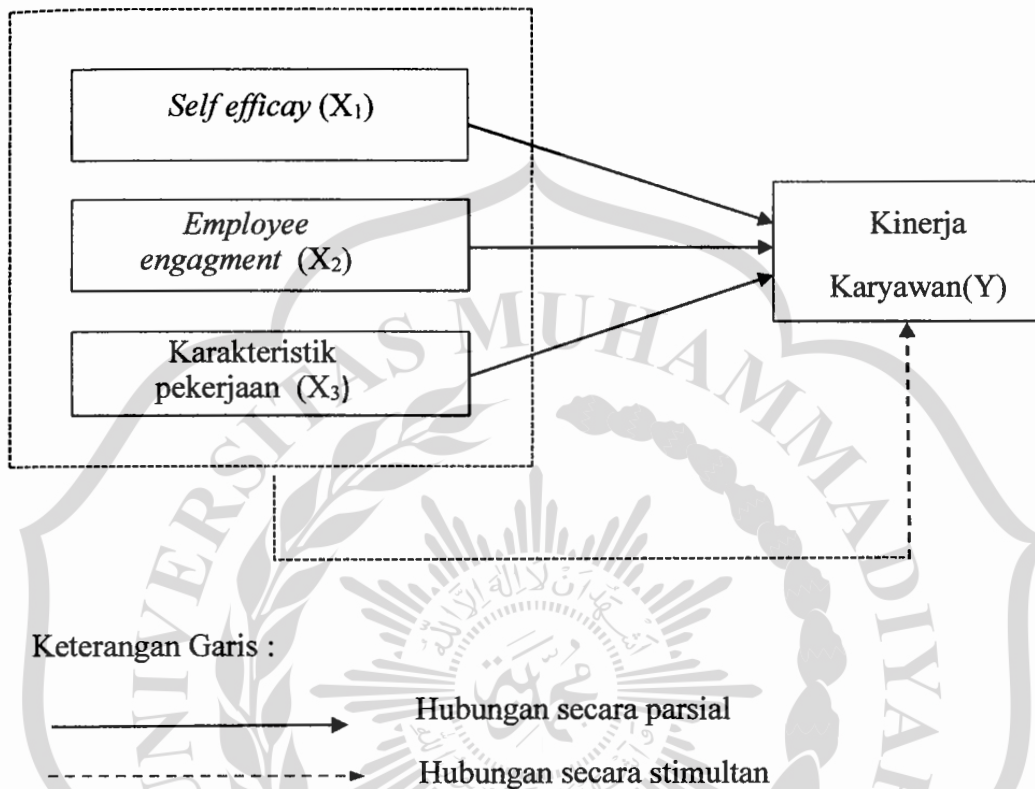
3. Hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Selain *self efficacy* dan *employee engagement* karakteristik pekerjaan juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Hackman et.al,(1978) dalam Mohammad (2018). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya Dayat, dkk (2018).

Hasil penelitian Eko, dkk (2018), telah membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Demikian pula disampaikan oleh Dayat, dkk (2018) dalam penelitiannya juga mengatakan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan serupa dikemukakan oleh Wa Ode, dkk (2017), bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang digunakan penelitian ini adalah *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan gambar diatas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu yang membuktikan aadanya semua variabel independen yaitu *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. H1 : *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. H2: *Self Efficay* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H3: *employee engagemnet* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. H4: karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

