

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini berisi penjelasan, definisi, dan pembahasan lainnya yang berhubungan dengan *self efficacy*, *sense of belonging*, dan kinerja karyawan. Tinjauan ini disusun berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar dalam mendukung penelitian ini.

2.1.1 *Self Efficacy*

Self efficacy berperan penting dalam menentukan tingkat efektivitas seseorang dapat menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaannya. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengatasi kesulitan, berani mengambil inisiatif, dan lebih gigih dalam mencapai target. Perusahaan perlu memperhatikan dan mendorong pengembangan *self-efficacy* karyawan, karena tingkat keyakinan diri yang baik dapat meningkatkan *sense of belonging* dan produktivitas.

2.1.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi berbagai situasi yang terjadi dalam kehidupannya (Ghufron & Risnawita, 2017:77). *Self efficacy* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menilai kompetensi dirinya untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Erlina, 2020:61).

Self efficacy adalah pertimbangan seseorang akan kemampuan mereka dalam mengatur dan menampilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan, bukan bergantung pada jenis keterampilan dan keahlian, tetapi lebih pada keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal keterampilan dan keahlian tersebut. (Laily & Wahyuni, 2018:28).

Berdasarkan penjelasan di atas tentang *self efficacy*, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengatasi berbagai situasi, menilai kompetensi diri, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki.

2.1.1.2 Fungsi *Self Efficacy*

Self Efficacy berperan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pencapaian tujuan pribadi dan pengelolaan perilaku dalam kondisi tertentu. Berikut adalah beberapa fungsi *self efficacy* (Erlina, 2020:62):

1) Pemilihan Aktifitas

Self Efficacy membantu individu dalam memilih aktivitas yang akan dijalani. Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang cenderung memilih aktivitas yang sesuai dengan kemampuannya dan merasa percaya diri untuk melakukannya, sekaligus menghindari aktivitas yang dianggap terlalu sulit. Keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan ini.

2) Daya tahan menghadapi rintangan

Self efficacy memengaruhi sejauh mana seseorang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar usaha, ketekunan, dan kekuatannya dalam menghadapi rintangan. Mereka

melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Individu dengan efikasi diri tinggi akan menetapkan tujuan yang jelas, berkomitmen penuh, dan cepat bangkit dari kegagalan.

3) Pola pikir dan reaksi emosional

Tingkat *self efficacy* yang tinggi membantu seseorang merasa tenang saat menghadapi tugas atau aktivitas yang sulit. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah cenderung menganggap suatu tugas lebih sulit dari yang sebenarnya, yang dapat memicu perasaan cemas, stres, dan depresi saat mencoba menyelesaikannya.

2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Tingkat *self efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi cara seseorang memandang kemampuan diri mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* (Fitriyah et al., 2019:10) antara lain:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai-nilai dan keyakinan yang berfungsi sebagai sumber penilaian terhadap *self efficacy* serta konsekuensi dari keyakinan tersebut. Selain itu, budaya turut membentuk pola pikir individu dalam menentukan batasan dan potensi diri.

2) Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi *self efficacy*. Menurut Bandura, wanita cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola berbagai hal dibandingkan pria. Wanita yang berperan sebagai ibu

rumah tangga sekaligus wanita karir biasanya memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan pria yang hanya bekerja

3) Karakteristik tugas yang dihadapi

Semakin kompleks dan sulit tugas yang dihadapi, semakin rendah individu menilai kemampuan dirinya. Sebaliknya, jika seseorang menghadapi tugas yang mudah dan sederhana, penilaian terhadap kemampuan dirinya akan cenderung lebih tinggi.

4) Insentif Eksternal

Pemberian insentif berupa penghargaan bagi individu yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan *self efficacy*. Insentif ini bisa berupa pujian atau materi.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial dapat mempengaruhi *self efficacy*. Seseorang dengan status sosial tinggi cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi, sedangkan mereka yang memiliki status sosial rendah di lingkungan mereka biasanya memiliki *self efficacy* yang rendah.

6) Informasi mengenai kemampuan diri

Self efficacy seseorang akan dipengaruhi oleh informasi positif atau negatif yang mereka terima mengenai kemampuan diri mereka.

2.1.1.4 Sumber *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan melalui empat sumber informasi utama. Keempat sumber ini pada dasarnya merupakan stimulasi atau kejadian yang memberikan motivasi atau dorongan positif untuk menghadapi

dan menyelesaikan tugas atau masalah. Sumber-sumber tersebut adalah (Laily & Wahyuni, 2018:29):

1) Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi (*Enactive Attainment and Performance Accomplishment*)

Sumber utama *self efficacy* ini berasal dari pengalaman langsung individu. Ketika seseorang berhasil mencapai suatu prestasi, keyakinannya terhadap kemampuan diri akan meningkat. Pengalaman keberhasilan ini mendorong ketekunan dan kegigihan individu dalam menghadapi tantangan, sehingga dapat mengurangi risiko kegagalan. Sebaliknya, pengalaman kegagalan yang berulang tanpa adanya evaluasi dapat melemahkan *self efficacy* seseorang dan membuatnya ragu dalam mencoba hal baru.

2) Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Self efficacy juga dapat diperoleh melalui pengamatan terhadap perilaku dan pengalaman orang lain. Ketika individu melihat orang lain berhasil dalam situasi yang serupa, terutama jika individu merasa memiliki kemampuan yang sebanding atau lebih baik, rasa percaya dirinya cenderung meningkat. Sebaliknya, melihat kegagalan orang lain bisa menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya dan mengurangi usahanya. Faktor-faktor seperti kesamaan karakteristik, tingkat kesulitan tugas, serta kondisi situasi antara individu dan model sangat memengaruhi efektivitas pembelajaran ini.

3) Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal melibatkan saran, nasehat, dan bimbingan yang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk

mencapai tujuan. Meskipun dapat meningkatkan usaha individu, pengaruh persuasi verbal tidak sebesar pengalaman langsung yang dialami atau disaksikan individu.

4) Keadaan Fisiologis dan Psikologis (*Physiological State and Emotional Arousal*)

Keadaan fisiologis dan emosional yang tidak stabil dapat memengaruhi efikasi diri seseorang. Ketegangan emosional, kecemasan, dan kelemahan kondisi fisik sering kali dianggap sebagai tanda kemungkinan kegagalan. Individu yang mengalami stres dan kecemasan saat menjalankan tugas cenderung menafsirkan kondisi tersebut sebagai indikator ketidakmampuan. Sebaliknya, keberhasilan lebih diharapkan ketika individu berada dalam kondisi tenang, tanpa ketegangan, dan bebas dari gangguan fisik atau somatik. Efikasi diri yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sedangkan efikasi diri yang rendah justru ditandai oleh meningkatnya stres dan kecemasan.

2.1.1.5 Proses Pembentukan *Self Efficacy*

Self efficacy terbentuk melalui empat proses utama, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Penjelasan untuk masing-masing proses adalah sebagai berikut (Erlina, 2020:71).

1) Proses Kognitif

Proses kognitif melibatkan cara berpikir yang berfungsi untuk memprediksi kejadian di masa depan dan merancang langkah-langkah untuk mencapai tujuan. Dalam proses ini, individu memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan, mempertimbangkan, dan

mengintegrasikan berbagai faktor. Hasil dari proses ini berupa penilaian terhadap konsekuensi dari tindakan yang akan atau telah diambil. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menggunakan pemikiran analitis yang baik dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka.

2) Proses Motivasi

Proses motivasi mengacu pada kemampuan individu untuk memotivasi diri dan bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yang didasarkan pada aktivitas kognitif. Latihan menjadi penting dalam mengarahkan motivasi dan tindakan individu agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan. *Self efficacy* memengaruhi motivasi melalui berbagai cara, seperti menentukan standar tujuan, mengukur tingkat usaha yang dibutuhkan, memutuskan sejauh mana harus bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta menerima kegagalan sebagai bagian dari proses menuju keberhasilan.

3) Proses Afektif

Kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan (*coping*) memengaruhi tingkat stres dan depresi yang dirasakan, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi individu dalam menghadapi situasi sulit. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin berani ia mengambil tindakan untuk mengatasi tantangan. *Self Efficacy* menjadi elemen penting dalam mengatur pola pikir dan kemampuan individu untuk mengelola stres secara efektif.

4) Proses Seleksi

Self Efficacy memengaruhi kecenderungan seseorang dalam memilih lingkungan yang sesuai dengan dirinya. Pemilihan ini bertujuan untuk

mendukung pembentukan identitas, mengembangkan kompetensi dan minat, serta membangun jaringan sosial tertentu yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.6 Indikator *Self Efficacy*

Self Efficacy memiliki tiga indikator utama, yaitu Level, Generality, dan Strength (Bandura dalam Erlina, 2020). Ketiga indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Penjelasan mengenai masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1) Level (Tingkat)

Indikator ini berkaitan dengan cakupan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Fokusnya bukan pada apakah individu mampu menyelesaikan tugas tertentu, melainkan pada sejauh mana individu memiliki efikasi diri untuk menghadapi dan mengatasi tantangan atau hambatan yang muncul saat menyelesaikan tugas tersebut.

2) Generality (Keluasan)

Indikator ini mengukur sejauh mana keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan aktivitas, baik secara umum maupun terbatas pada domain tertentu. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung mampu menguasai berbagai bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas. Semakin luas keyakinan yang dimiliki, semakin besar pula peluang individu mencoba berbagai hal baru.

3) *Strength* (Kekuatan)

Indikator strength berfokus pada tingkat keyakinan dan ketekunan individu dalam menyelesaikan sebuah tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang, semakin besar kemampuannya untuk tetap bertahan dan berusaha keras meskipun menghadapi berbagai tantangan atau hambatan dalam mencapai tujuannya. Indikator ini mencerminkan sejauh mana individu percaya pada dirinya sendiri untuk tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan saat menyelesaikan tugas tertentu.

2.1.2 *Sense of Belonging*

Sense of belonging memiliki peran penting dalam menentukan seberapa besar keterikatan emosional seseorang terhadap kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki *sense of belonging* yang kuat cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Mereka juga lebih aktif dalam berkolaborasi dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung agar karyawan merasa diterima, karena rasa keterikatan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

2.1.2.1 *Pengertian Sense of Belonging*

Sense of belonging pada umumnya mengacu pada perasaan seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari suatu kelompok atau komunitas. Perasaan ini menciptakan hubungan emosional yang dapat memunculkan respons afektif, seperti kebanggaan, kebahagiaan, atau kenyamanan terhadap kelompok tersebut (Strayhorn, 2019:11).

Sense of belonging atau rasa memiliki adalah perasaan cinta dan keterikatan yang membuat seseorang merasa ikut memiliki tempat tersebut. Perasaan ini secara alami memunculkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tempat mereka tinggal. *Sense of belonging* mendorong individu untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan tujuan bersama (Latifah et al., 2021).

Sense of Belonging adalah perasaan yang dirasakan individu ketika mereka merasa diterima dan didukung oleh lingkungan kerja mereka. Konsep ini membantu mengukur sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperlukan, dan diakui keberadaannya oleh organisasi (Krista & Syahputra, 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat penulis simpulkan bahwa *sense of belonging* adalah perasaan diterima, diakui, dan menjadi bagian dari suatu kelompok atau lingkungan yang menciptakan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Sense Of Belonging*

Munculnya *sense of belonging* pada seseorang tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memiliki dampak terhadap individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi *sense of belonging* (Amalia et al., 2020) adalah :

1. Interaksi Sosial

Hubungan sosial yang intens dan positif dengan orang lain dapat memperkuat *sense of belonging*. Ketika seseorang sering berinteraksi, berbagi pengalaman, atau bekerja sama dengan orang lain, mereka akan merasa lebih terhubung dan

diterima. Dukungan sosial yang muncul dari interaksi tersebut juga membantu meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan tertentu.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah dasar untuk membangun hubungan yang kokoh. Ketika seseorang merasa dapat mempercayai orang di sekitarnya, mereka cenderung merasa aman dan menjadi bagian dari kelompok tersebut. Adanya rasa saling percaya juga mendorong terciptanya hubungan yang lebih harmonis dan terbuka.

3. Kemiripan yang Dimiliki Anggota

Kesamaan dalam nilai, hobi, tujuan, atau latar belakang antara anggota kelompok membantu menciptakan ikatan. Orang biasanya merasa lebih nyaman dan terhubung dengan mereka yang memiliki kesamaan. Hal ini juga dapat memudahkan proses komunikasi dan kerja sama dalam kelompok.

4. Kebutuhan untuk Memiliki

Secara psikologis, manusia memiliki kebutuhan dasar untuk merasa diterima dan menjadi bagian dari sesuatu. Rasa ini memotivasi mereka untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial. Jika kebutuhan ini terpenuhi, individu cenderung merasa lebih puas dan nyaman dalam lingkungannya.

5. Keluarga

Dukungan dari keluarga, baik secara emosional maupun sosial, sering kali menjadi landasan utama dalam *sense of belonging* seseorang. Keluarga adalah lingkungan pertama di mana seseorang merasakan *sense of belonging*.

6. Usia

Usia memengaruhi bagaimana seseorang merasa terhubung di tempat kerja.

Karyawan muda mungkin lebih mencari mentor dan belajar beradaptasi, sementara karyawan yang lebih senior cenderung ingin dihargai atas pengalaman dan kontribusi mereka.

2.1.2.3 Manfaat *Sense Of Belonging*

Sense of belonging memiliki pengaruh signifikan terhadap individu dalam suatu organisasi. Adapun manfaat dari *sense of belonging* bagi individu dan organisasi (Maria et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kepedulian dan Keterikatan Emosional

Individu yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung lebih peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan organisasi serta anggotanya. Hal ini mendorong mereka untuk berkontribusi lebih aktif dan menjaga hubungan baik di lingkungan kerja.

2. Meningkatkan Motivasi dan Pemberdayaan Diri

Rasa memiliki yang kuat memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih semangat, serta memberdayakan mereka untuk mengatasi tantangan tanpa harus selalu mengandalkan bantuan atau imbalan eksternal. Dengan begitu, individu menjadi lebih mandiri dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

3. Menumbuhkan Rasa Tanggung Jawab dan Usaha Tulus

Sense of belonging membantu individu merasa bertanggung jawab atas peran mereka dalam organisasi, sehingga mereka akan berusaha lebih keras dan dengan penuh dedikasi dalam pekerjaan mereka.

4. Mendorong Semangat Kerja yang Tinggi dan Keterlibatan

Individu yang merasa dihargai dan diterima akan bekerja dengan semangat yang lebih tinggi, unggul dalam perannya, dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Meningkatkan Produktivitas

Dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa terlibat secara emosional, individu yang memiliki *sense of belonging* cenderung lebih produktif karena mereka merasa memiliki tanggung jawab dan hubungan emosional dengan pekerjaan mereka.

2.1.2.4 Indikator *Sense of Belonging*

Sense of belonging memiliki dua indikator utama, yaitu *Valued Involvement*, dan *Fit* (Hagerty & Patusky dalam Bukhari & Rosyidah, 2023).

1. *Valued involvement*

Indikator ini menggambarkan pengalaman individu yang merasa dihargai, dibutuhkan, dan diterima. Dalam hal ini, seseorang merasa bahwa keberadaannya penting dan berarti bagi orang lain, kelompok, objek, organisasi, lingkungan, atau bahkan dimensi spiritual tertentu. Perasaan ini mendorong individu untuk lebih aktif berpartisipasi dan mempertahankan keterlibatannya.

2. *Fit*

Indikator ini berkaitan dengan persepsi individu tentang kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik pribadinya dengan sistem atau lingkungan di sekitarnya. Seseorang merasa adanya harmoni atau keselarasan dengan orang

lain, kelompok, objek, organisasi, lingkungan, atau dimensi spiritual melalui karakteristik yang saling melengkapi atau memiliki kesamaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menjadi fokus perhatian perusahaan, karena kinerja optimal karyawan menjadi harapan utama. Kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kualitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, kualitas perusahaan juga akan terdampak negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kinerja karyawan secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan keahlian tertentu. Kinerja ini sangat penting, karena melalui hal tersebut dapat diukur sejauh mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sinambela, 2016:480). Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2017:9). Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mengandalkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia (Hasibuan, 2019:94).

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencerminkan kualitas dan kuantitas

kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan mengandalkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja (Khaeruman, 2021:9) yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat secara mental dan fisik memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan jasmaniah. Integritas ini memungkinkan individu untuk memiliki konsentrasi yang baik, yang menjadi modal penting dalam mengelola dan memanfaatkan potensinya secara maksimal. Dengan demikian, individu dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan diri seseorang sangat berperan dalam menentukan hasil kerja yang dicapai.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi berperan penting dalam mendukung individu mencapai prestasi kerja. Lingkungan ini meliputi berbagai aspek, seperti uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang pengembangan karier, serta fasilitas kerja yang memadai. Apabila lingkungan kerja terbentuk dengan baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (Khaeruman, 2021:13) sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman bersama antar karyawan mengenai persyaratan kinerja.

Pemahaman yang baik mengenai standar kinerja membantu karyawan mengetahui apa yang diharapkan, sehingga meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaannya saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Menyediakan rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai kebutuhan pelatihan, khususnya diklat, serta menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan yang diperlukan.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah untuk memberikan pemahaman mengenai manfaat yang bisa mereka peroleh. Pihak-pihak yang terlibat dalam penilaian kinerja meliputi (Khaeruman, 2021) :

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan)
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
 - c. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Manfaat bagi penilai (manajer atau supervisor)
 - a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - b. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja karyawan (Haryono, 2018:18):

1. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Misalnya, berapa banyak produk yang dihasilkan, laporan yang disusun, atau target yang dicapai. Aspek ini penting untuk memahami kemampuan pegawai dalam memenuhi volume pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi.

2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas berkaitan dengan tingkat ketepatan, akurasi, dan kepuasan terhadap hasil kerja yang dihasilkan pegawai. Hasil kerja berkualitas

menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukannya sesuai dengan standar atau harapan tertentu. Misalnya, laporan yang rapi, data yang akurat, atau layanan yang memuaskan pelanggan.

3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

Efisiensi mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan bahan) secara optimal. Pegawai yang efisien mampu menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Hal ini juga mencerminkan kemampuan untuk mengelola waktu dan prioritas secara efektif.

4. Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku. Ini meliputi datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, dan menjaga keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi sering kali menjadi indikator kunci keberhasilan pegawai. Selain itu, disiplin yang konsisten juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

5. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan pegawai untuk bertindak tanpa perlu diarahkan atau diminta terlebih dahulu. Ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menawarkan solusi, atau mengambil tindakan yang berdampak positif bagi pekerjaan. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi biasanya dapat menjadi penggerak inovasi dalam organisasi. Dengan adanya inisiatif, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lancar.

6. Ketelitian

Ketelitian berkaitan dengan perhatian terhadap detail dan kemampuan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang teliti cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan berkualitas tinggi, sehingga mengurangi risiko kesalahan yang dapat berdampak negatif pada organisasi.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak hanya berlaku pada posisi manajerial, tetapi juga pada kemampuan individu untuk memengaruhi rekan kerja atau anggota tim lainnya. Seorang pemimpin yang baik mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan membuat keputusan yang efektif dan bertanggung jawab.

8. Kejujuran

Kejujuran adalah salah satu nilai fundamental dalam dunia kerja. Pegawai yang jujur menunjukkan integritas, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan menjaga transparansi dalam bekerja. Kejujuran menciptakan kepercayaan di antara anggota tim dan dengan atasan, sehingga membangun hubungan kerja yang solid. Selain itu, kejujuran juga membantu mencegah terjadinya kesalahpahaman atau konflik dalam lingkungan kerja.

9. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan dan menemukan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi. Dalam dunia kerja

yang dinamis, kreativitas sangat dibutuhkan untuk menghadirkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau kualitas layanan. Pegawai kreatif cenderung adaptif dan mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *self efficacy*, *sense of belonging*, dan kinerja karyawan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Bachtiar Arifudin Husain dan Arief Budi Santoso, (2023), Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Offshore Works Jakarta Selatan	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . namun terdapat variabel lain yaitu <i>Self esteem</i>	<i>Self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Volume 3, Nomor 2, April 2023
2	Khaerana, (2020), Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD).	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i>	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal <i>Ecoment Global</i> : Kajian Bisnis dan Manajemen, Volume 5 Nomor 1 Edisi Februari 2020, E-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					ISSN: 2685-6204
3	Luthfie Arie Widzayanto, Hermin Endratno, Akhmad Darmawan dan Totok Haryanto, (2023), <i>The Influence of Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, Islamic Work Ethic, and Psychological Well-Being on Performance (Study of Nurses at RSI Muhammadiyah Tegal)</i>	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>Intrinsic Motivation, Islamic Work Ethic, and Psychological Well-Being</i>	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Internasional Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol 7 Issue 4 (2023) 653-661, E-ISSN: 2614-1280
4	Ahmad Pauzi, Faizal Mulia, dan Kokom Komariah, (2022), Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Ultimedia Group	Terdapat variabel efikasi diri/ <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> , namun terdapat variabel lain yaitu komunikasi	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 5 Nomor 2, Juni 2022,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Saudara Sukabumi				E-ISSN: 2597-5234
5	Findriyani dan Parmin, (2021), Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(4) Agustus 2021
6	Sri Lestari, Sri Watini & Dhiyah Eloise Rose, (2024), <i>Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives Industry</i> ,	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu <i>work discipline</i>	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	APTISI Transaction on Technopreneurship (ATT) Vol. 6, No. 2, July 2024, pp. 270–284 E-ISSN: 2656-8888

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Prasetyo Hadi, (2023), <i>The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Work Motivation And Work Engagement</i>	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>work motivation</i> dan <i>work engagement</i>	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Internasional Journal of Research in Business and Social Science (IJRBS) Vol 12 No. 2 (2023) 653-661, ISSN: 2147-4478
8	Raudhatul Jannah, Tamitha Intassar Husen dan Said Achmad Kabiru Rafiie, (2023), Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . namun terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja.	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu sosial multidisiplin Vol. 1. No.3., November 2023 Hal 393-409, E-ISSN: 2987-0283
9	M Adrikni Syifa dan Vivin Maharani, (2022), Pengaruh <i>Self Efficacy</i>	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . Namun terdapat	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	Journal.unr ika. Volume 11 Nomor 3: 500-517 November

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal.		variabel lain yaitu kepuasan kerja	terhadap kinerja	2022 ISSN: 2085-9996
10	Dewani Agustin, Anak Agung Dwi Widyani dan Ini Made Satya Utami, (2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada CV Era Dua Ribu Bangli.	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>sense of belonging</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu komitmen organisasional	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	VALUES, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2021, e-ISSN: 2721-6810
11	Santi Riana Dewi, Rizal Suryamarta, Denny Kurnia, dan Andari, (2020), <i>Sense of Belonging and Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu <i>job satisfaction</i>	<i>Sense of Advances belonging</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	<i>in Social Science, Education and Humanities Research, volume 477</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>on Employee Performance</i>				
12	Hendri Kurniawan, Ida Aju Brahmasari, dan Ida Aju Brahma Ratih, (2022), <i>The Effect Empowering Leadership, Locus of Control and Sense of Belonging on The Performance of PT. Bank Mandiri Tbk Employees in Sumenep With Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu <i>empowering leadership, locus of control</i> dan <i>job satisfaction</i>	<i>Sense of belonging</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>	<i>Proceeding International Conference on Economic Business Managemen, and Accounting (ICOEMA) -2022</i>
13	Rizal Afif AN dan Hendry Ginting, (2020), <i>A Sense of Belonging Contribution Towards Employee Performance in Digital Era: A Case in Small</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>employee performance/</i> kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i> .	<i>Sense of belonging</i> berkontribusi /berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Journal Sosioteknologi, Volume 19, No. 2, Agustus 2020</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>and Medium Enterprise (SME) Indonesia</i>				
14	Santi Riana Dewi dan Rt. Erlina Gentari, (2021), <i>The Effect of Safety Culture and Sense of Belonging on The Performance of Company Employees in Banten During the Covid-19</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>employee performance/ kinerja</i> karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu <i>safety culture</i>	<i>Sense of self belonging</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Ilomata International Journal of Management P-ISSN: 2714-8971; E-ISSN: 2714-8963 Volume. 2 Issue 4 October 2021 Page No: 242-253
15	Xin Su, (2024), <i>Impact of Training Satisfaction on Employee Work Performance: Sense of Belonging as Mediating Variable</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>employee performance/ kinerja</i> karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i> . Namun terdapat variabel lain yaitu <i>training satisfaction</i>	Terdapat pengaruh positif antara <i>sense of belonging</i> dengan kinerja	<i>The EUrASEAN s: journal on global socio-economic dynamics</i> , No 3 (46), 2024, ISSN 2539-5645
16	Kyle M. Whitcomb, Alexandru	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> dan	Tidak terdapat variabel kinerja	Terdapat pengaruh antara <i>self</i>	<i>Research in Science Education</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Maries dan Chandralekha Singh (2023)	<i>sense of belonging</i>	<i>of karyawan. Namun terdapat variabel lain yaitu interest, identity, Perceived Recognition and Efectivene ss of Peer Interaction of Physics Majors and Comparison with Non-Majors and Ph.D. Students.</i>	<i>efficacy dan sense of belonging</i>	(2023) 53:525–539
17	Peter Bjorklund, Alan J.Daly, Rebecca Ambrose dan Elizabeth A. Van Es, (2020)	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>self efficacy</i>	Tidak terdapat variabel kinerja karyawan. Namun terdapat variabel lain yaitu <i>social networks</i>	<i>Sense of belonging</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan <i>self efficacy</i>	AERA Open January-March 2020, Vol. 6, No. 1, pp. 1–14 DOI: https://doi.org/10.1177/2332858420901496

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Social Networks, and Self-Efficacy in Three Teacher Education Programs.</i>				
18	Suping Yi, Yanyan Zhang, Yafeng Lu dan Rustam Shadiev, (2024), <i>Sense Of Belonging, Self Academic Self Efficacy And Hardiness: Their Impacts On Student Engagement In Distance Learning Courses.</i>	Terdapat variabel <i>sense of belonging</i> dan <i>self efficacy</i>	Tidak terdapat variabel kinerja karyawan. Namun terdapat variabel lain yaitu <i>hardiness</i>	<i>Sense of belonging</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan <i>self efficacy</i>	British Journal of Educationa l Technology (BERA), DOI: 10.1111/bje t.13421

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan di CV Sumber Rezeki Food, yang bergerak di bidang pemotongan ayam. Dalam beberapa bulan terakhir, perusahaan kesulitan mencapai target produksi sebesar 250.000 kg per bulan. Beberapa bulan tercatat mendekati target, seperti bulan Juli, namun ada juga yang jauh di bawah target, seperti bulan Maret yang hanya mencapai 84%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bagian produksi belum optimal, yang berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan perhatian terhadap faktor internal yang mendukung keberhasilan mereka, salah satunya adalah dengan penguatan *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengatasi tantangan, dan memiliki performa yang lebih baik dalam pekerjaannya (Erlina, 2020). Adapun indikator *self efficacy* terdiri atas tiga indikator yaitu *level* (tingkat), *generality* (keluasan), dan *strength* (kekuatan), yang bersama-sama membentuk dasar keyakinan diri seseorang (Bandura dalam Erlina, 2020)

Dalam dunia kerja, setiap individu menghadapi berbagai tantangan, seperti tugas yang rumit, tekanan waktu, dan tingginya harapan organisasi. Kemampuan mengatasi tantangan ini tidak hanya bergantung pada keterampilan, tetapi juga keyakinan diri. Karyawan yang percaya diri cenderung lebih proaktif, mampu mengambil keputusan dengan baik, dan menunjukkan kinerja yang stabil. Sebaliknya, kurangnya percaya diri sering menjadi penghambat yang membuat seseorang ragu untuk mengoptimalkan potensinya. Jika dibiarkan, hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja. Untuk itu, dukungan lingkungan kerja yang positif sangat dibutuhkan agar karyawan merasa lebih yakin dengan kemampuan dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat KPUD Luwu Timur. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas

tinggi dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan temuan Husain & Santoso (2023) dalam penelitian mereka di PT. Offshore Works Jakarta Selatan, yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak hanya membantu karyawan mengelola beban kerja yang kompleks, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa *self efficacy* adalah salah satu faktor penting yang mendukung karyawan untuk mencapai hasil kerja optimal di lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, *sense of belonging* yang kuat juga menjadi faktor penting yang diperlukan karyawan. *Sense of belonging* adalah perasaan individu bahwa dirinya diterima, dihargai, dan memiliki tempat dalam suatu lingkungan sosial (Bukhari & Rosyidah, 2023). *Sense of belonging* memiliki dua indikator utama yaitu *valued involvement* dan *fit* (Hagerty & Patusky dalam Bukhari & Rosyidah, 2023). Sejalan dengan itu Strayhorn (2019), juga menyatakan bahwa *sense of belonging* adalah perasaan memiliki yang mendorong individu untuk merasa diterima dan menjadi bagian penting dari organisasi, sehingga menciptakan tujuan bersama. Dengan adanya *sense of belonging*, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Sense of belonging memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima biasanya lebih semangat bekerja, patuh pada aturan, dan punya komitmen tinggi. Sebaliknya, jika merasa diabaikan, karyawan bisa kehilangan motivasi, mudah stres, dan pekerjaannya jadi kurang maksimal. Akibatnya, kualitas kerja menurun, absensi meningkat, bahkan ada keinginan untuk pindah kerja. Kurangnya rasa memiliki juga membuat karyawan jadi kurang

peduli dan hanya bekerja seadanya, yang akhirnya menghambat perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Gentari (2021) menunjukkan bahwa *sense of belonging* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afif dan Ginting (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *sense of belonging* dan kinerja karyawan. Semakin tinggi *sense of belonging*, semakin tinggi pula kinerja mereka, yang terlihat dari aspek produktivitas, responsivitas, kompetensi, dan kontribusi terhadap profitabilitas perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016:480). Adapun indikator kinerja ini meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas (Haryono, 2018:18)

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja terlihat dari seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya dan seberapa besar kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor seperti *self efficacy* dan *sense of belonging* menjadi penting. *Self efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih percaya diri dan tangguh dalam menghadapi pekerjaan, sehingga mencapai hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, *sense of belonging* membuat karyawan

merasa memiliki organisasi, sehingga mendorong komitmen, keterlibatan, dan kontribusi yang meningkatkan kinerja.

Selain memengaruhi kinerja karyawan, *self efficacy* dan *sense of belonging* juga saling memengaruhi. *Self efficacy* yang tinggi membuat karyawan lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Ketika karyawan percaya diri dalam pekerjaannya dan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya, mereka cenderung mendapatkan pengakuan dari rekan kerja serta apresiasi dari perusahaan. Pengakuan ini memperkuat *sense of belonging* mereka, karena merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi. Sebaliknya, *sense of belonging* yang kuat membuat karyawan merasa nyaman dan diterima dalam lingkungan kerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi serta menunjukkan performa yang lebih baik.

Dengan demikian, *self efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, sementara *sense of belonging* yang kuat memberikan dukungan sosial dan emosional yang semakin memperkuat keyakinan diri mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Whitcomb, Maries, dan Singh (2023), yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *sense of belonging* memiliki keterkaitan erat dalam membangun motivasi, kepercayaan diri, serta komitmen individu dalam suatu organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu: “Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* dan *Sense of Belonging* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Bagian Produksi di CV Sumber Rezeki Food Ciamis”.