

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memberikan keterangan bahwa peneliti tidak melakukan plagiarisme ketika menyusun karya tulis ilmiah ini. Di samping itu, tinjauan pustaka juga dipakai sebagai acuan untuk mengidentifikasi perbedaan antara keseluruhan isi karya tulis ilmiah dengan karya tulis ilmiah sebelumnya.

2.1.1 *Perceived Organizational Support (POS)*

Topik yang sering dieksplorasi dalam penelitian perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena fungsinya yang penting dalam membina niat baik antara organisasi dan karyawannya seringkali disebut *Perceived Organizational Support (POS)*. POS digunakan untuk menggambarkan bagaimana perasaan pekerja tentang seberapa besar perusahaan menghargai dan memenuhi kebutuhan mereka. Gagasan ini didasarkan pada hipotesis pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa ketika pekerja merasa bahwa perusahaan mendukung mereka, mereka cenderung meningkatkan kinerja mereka sebagai balasannya.

2.1.1.1 *Pengertian Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived organizational support (POS) adalah penilaian pekerja tentang seberapa besar perusahaan menghargai usaha mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka (Mujakir & Rachmawati, 2022: 148).

Kesan karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka, mendukung mereka, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dikenal sebagai *perceived organizational support*, atau POS (Alkasim & Prahara, 2019: 188). Persepsi mengenai kualitas interaksi pertukaran timbal balik antara karyawan dan pemberi kerja akan dipengaruhi oleh kepercayaan karyawan.

Perceived organizational support (POS) adalah *support* organisasi dalam hal seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi, mempertimbangkan tujuan yang harus dicapai, mendengarkan keluhan, memperhatikan kesejahteraan, dan dapat diandalkan untuk memperlakukan pekerja secara adil (Wahab et al., 2018: 168).

Berdasarkan pendapat para ahli *perceived organizational support* (POS) adalah tingkat keyakinan pekerja bahwa kontribusi mereka dihargai, bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan bahwa mereka didukung secara adil baik secara material maupun moral.

2.1.1.2 Faktor Pembentuk *Perceived Organizational Support* (POS)

Berikut ini menjelaskan masing-masing dari tiga kategori besar elemen yang memengaruhi *perceived organizational support* yang dirasakan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698).

a. Keadilan (*fairness*)

Keadilan prosedural adalah alasan dukungan organisasi yang dirasakan.

Strategi untuk mengalokasikan sumber daya di antara karyawan

merupakan bagian dari keadilan prosedural. Keadilan prosedural memiliki dua aspek: aspek sosial dan aspek kelembagaan. Organisasi harus mempertimbangkan masukan karyawan saat membuat keputusan karena dimensi struktural berkaitan dengan keputusan yang memengaruhi karyawan. Dimensi sosial mencakup cara perusahaan memberi tahu karyawan tentang proses pengambilan keputusan dan memperlakukan mereka dengan sopan dan hormat.

b. Dukungan atasan (*supervisor support*)

Kontribusi karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan atasan. Atasan bertugas mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan, dan karyawan sering kali mengartikan bantuan atasan sebagai indikasi dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Dukungan yang dirasakan terkait dengan jenis penghargaan dan kondisi kerja yaitu sebagai berikut (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699)

1) Pengakuan, gaji, dan promosi (*recognition, pay, promotions*)

Penghargaan organisasi membantu dalam mengomunikasikan evaluasi positif terhadap anggota staf, yang pada gilirannya membantu meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

2) *Job security*

Memastikan bahwa organisasi meningkatkan persepsi dukungan organisasi dapat dicapai, sebagian, dengan memperjelas masa depan personel dalam perusahaan.

3) Otonomi

Kontrol karyawan atas pekerjaan mereka dikenal sebagai otonomi.

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkat bagi perusahaan yang mempercayai karyawannya untuk mandiri dalam pekerjaan mereka.

4) Peran *Stressor*

Stresor yang meliputi beban kerja yang sangat berat, posisi yang tidak jelas, dan konflik peran dapat berdampak pada seberapa besar dukungan terhadap organisasi dipandang. Ketika orang percaya bahwa mereka tidak dapat memenuhi tuntutan lingkungan atau organisasi mereka, stres pun muncul.

5) Pelatihan

Kinerja karyawan meningkat sebagai hasil dari pelatihan di tempat kerja, yang meningkatkan tingkat dukungan yang dirasakan organisasi.

6) Ukuran Organisasi

Dukungan organisasi yang dirasakan mungkin berkurang dalam perusahaan besar karena kurangnya fleksibilitas dalam melayani kebutuhan masing-masing karyawan.

2.1.1.3 Dampak *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived organizational support memiliki beberapa dampak, antara lain (Rhoades & Eisenberger, 2002: 702):

a. Komitmen Organisasi (*organizational commitment*)

Berdasarkan prinsip saling menguntungkan, dukungan organisasi yang dirasakan akan membuat kewajiban kepada karyawan untuk berkontribusi pada kesejahteraan suatu organisasi.

b. Efek Terkait Pekerjaan (*job related affect*)

Reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, seperti kebahagiaan dan kepuasan, dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan. Dukungan dari organisasi meningkatkan harapan untuk bonus kinerja dan ketersediaan bantuan saat dibutuhkan, yang meningkatkan kepuasan kerja. Sikap positif juga dipengaruhi oleh pendapat karyawan tentang kompetensi dan nilai mereka sendiri sebagai pekerja, yang ditingkatkan oleh dukungan organisasi yang dirasakan.

c. Keterlibatan Kerja (*job involvement*)

Pengakuan serta keinginan terhadap aktivitas tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan contoh *job involvement*. Ketika dukungan organisasi meningkat melalui pengembangan kompetensi, minat karyawan terhadap pekerjaan mereka juga turut meningkat.

d. Kinerja (*performance*)

Perilaku dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi yang dirasakan, yang menguntungkan bagi perusahaan. Selain menawarkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan, upaya ini memerlukan perlindungan terhadap berbagai bahaya.

e. Ketegangan (*strains*)

Perceived Organizational Support menunjukkan kemampuan untuk menawarkan bantuan baik material maupun emosional saat dibutuhkan dalam menghadapi ekspektasi pekerjaan yang menuntut.

2.1.1.4 Pengukuran *Perceived Organizational Support* (POS)

Indikator pengukuran untuk tingkat *perceived organizational support*. Survei dukungan organisasi atau *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) adalah nama yang diberikan untuk metrik ini. Delapan poin indikator bentuk ringkas dari *Survey of Perceived Organizational Support*, atau SPOS untuk mengukur tingkat dukungan organisasi yang dirasakan, termasuk (Eisenberger et al., 1997: 812):

- a. Pendapat karyawan dihargai oleh organisasi.
- b. Organisasi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- c. Karyawan yang memiliki cita-cita dan nilai diperhatikan oleh organisasi.
- d. Karyawan yang menghadapi tantangan atau masalah menerima dukungan dari organisasi.
- e. Karyawan yang mengakui kesalahannya akan dimaafkan oleh perusahaan.
- f. Karyawan akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan jika ada kesempatan.
- g. Organisasi peduli terhadap karyawannya.
- h. Organisasi siap membantu karyawan jika mereka membutuhkan bantuan.

2.1.2 *Self-Efficacy*

Self-efficacy mempengaruhi mempengaruhi cara individu menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan. Dalam konteks organisasi, keyakinan terhadap kemampuan diri ini berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi, ketekunan, dan kinerja karyawan. Mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah mungkin merasa sulit menangani pekerjaan sulit, mereka yang memiliki *self-efficacy* kuat biasanya lebih percaya diri dalam mencapai tujuan profesional mereka.

2.1.2.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Gagasan bahwa seseorang dapat meraih dan menjadi sukses berdasarkan penilaian terhadap pengalaman sebelumnya dikenal sebagai efikasi diri (Na-Nan & Sanamthong, 2020: 17).

Self-efficacy merupakan tingkat keahlian yang dialami setiap orang dalam menyelesaikan masalah dalam situasi tertentu (Bandura, 1997: 27). Mediator kognitif penting dalam proses motivasi adalah efikasi diri, atau keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan serangkaian tugas.

Self-efficacy adalah keyakinan diri seseorang dalam kapasitasnya untuk melakukan suatu tugas. Keyakinan seseorang dalam menjalankan kendali pribadi atas motivasi, kognisi, dan kasih sayang dalam lingkungan sosialnya berkorelasi dengan tingkat efikasi dirinya. *Self-efficacy* adalah keyakinan

bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas, menemukan solusi untuk masalah, dan mengatasi hambatan (Fauziana, 2022: 154).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, *self-efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan mengatasi hambatan dalam kondisi tertentu.

2.1.2.2 Dimensi *Self-Efficacy*

Berikut ini penjelasan dari ketiga dimensi *self-efficacy* yaitu (Bandura, 1997: 40):

1. Tingkat (*level*)

Tingkat kerumitan suatu tugas menentukan bagaimana orang yang berbeda mengerjakannya. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan mudah serta pekerjaan yang lebih rumit yang membutuhkan tingkat kompetensi yang tinggi. Mereka cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sebanding dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan kecakapan seseorang dalam berbagai bidang atau tugas pekerjaan. Orang mungkin memiliki *self-efficacy* dalam berbagai bidang atau hanya dalam beberapa bidang tertentu. Sementara mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah hanya menguasai beberapa bidang yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas.

3. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini menyoroti tingkat kepercayaan diri atau kekuatan seseorang terhadap bakatnya sendiri. *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa tindakan seseorang akan menghasilkan hasil yang memenuhi harapannya. Keyakinan ini mendorong individu untuk bekerja keras meskipun menghadapi hambatan.

2.1.2.3 Peran *Self-Efficacy*

Perspektif psikologis memandang individu mengenai efikasi diri mempengaruhi pemikiran, emosi, dan perilakunya. Menurut Bandura, (1997: 100), *Self-efficacy* yang dihasilkan biasanya stabil dan sulit diubah. Tingkat efikasi diri ini memengaruhi perilaku setiap orang. Berikut beberapa peranan *self-efficacy*:

1. Pemilihan perilaku: Individu biasanya memilih tugas yang mereka anggap lebih mampu untuk dilaksanakan, menunjukkan bahwa *self-efficacy* mendorong perilaku tertentu.
2. Upaya dan ketahanan terhadap hambatan: Tingkat usaha dan ketekunan seseorang dalam menghadapi tantangan ditentukan oleh tingkat efikasi dirinya. Orang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih yakin bahwa usahanya tidak akan sia-sia dan lebih nyaman menghadapi tantangan.
3. Cara pikir dan reaksi emosional : Orang yang memiliki *self-efficacy* yang buruk sering membesar-besarkan masalah, merasa tidak mampu mengatasi rintangan, pesimis, dan mudah menyerah. Sebaliknya, mereka yang

memiliki *self-efficacy* yang tinggi bersemangat untuk menemukan jawaban dan menganggap kegiatan yang menantang sebagai tantangan yang menarik.

4. Prediksi perilaku : Karena keyakinan mereka, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih banyak mencoba, lebih kreatif dalam tim, dan lebih terlibat dalam kegiatan organisasi. Namun, karena mereka menganggap hambatan lebih penting daripada peluang untuk memperbaiki situasi, orang dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung tidak berpartisipasi dalam kerja sama tim.

2.1.3 Employee Engagement

Employee engagement atau seringkali dikenal dengan keterlibatan karyawan menunjukkan seberapa terlibatnya seorang pekerja dengan pekerjaan mereka dan perusahaan. Karyawan yang terlibat biasanya lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja.

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement adalah kemitraan yang menunjukkan dedikasi dan hubungan karyawan dengan prinsip-prinsip organisasi (Wahyuni, 2019: 905).

Employee engagement merupakan sikap positif yang dimiliki setiap karyawan terhadap perusahaan dan cita-citanya, seperti yang ditunjukkan oleh

pengabdian, komitmen, dan loyalitas mereka kepada perusahaan, atasan mereka, pekerjaan mereka, dan rekan kerja mereka (Muhdini, 2020: 4).

Employee engagement adalah partisipasi fisik, mental, dan emosional setiap karyawan di perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka (Kahn, 1990: 692).

Berdasarkan pendapat para ahli, *employee engagement* adalah tingkat dedikasi, gairah, dan keterlibatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka.

2.1.3.2 Dimensi *Employee Engagement*

Banyak peneliti yang telah mengukur derajat keterlibatan karyawan. Pengukuran tingkat *engagement* melalui *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), yang memiliki tiga aspek. Ketiga dimensi tersebut meliputi (Schaufeli et al., 2002: 71):

- a. *Vigor*, yaitu ciri-ciri yang meliputi memiliki banyak energi dan ketangguhan mental saat terlibat dalam suatu kegiatan, ingin bekerja keras, tidak mudah lelah, dan tidak pernah menyerah meskipun menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication*, yaitu karakteristik yang didasarkan rasa pentingnya suatu tugas, perasaan senang, terinspirasi, bangga, dan merasa tertantang oleh sebuah tugas.

- c. *Absorption*, yaitu ciri-ciri yang meliputi fokus penuh pada suatu tugas, percaya bahwa waktu berlalu dengan cepat, dan terkadang merasa sulit untuk meninggalkan tempat kerja.

2.1.3.3 Faktor – faktor Pemicu *Employee Engagement*

Faktor-faktor pemicu *employee engagement* dibagi menjadi (Saks, 2006: 600):

- a. *Job characteristics*, *job characteristics* memiliki lima poin yang diantaranya *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Kondisi pengawasan dan beban kerja juga merupakan komponen penting dari atribut pekerjaan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi *engagement*.
- b. *Reward and recognition*, investasi karyawan dapat menghasilkan keuntungan melalui pengakuan kinerja dan insentif dari luar. Untuk itu, secara umum, pekerja lebih menyukai posisi yang menawarkan lebih banyak insentif dan pengakuan atas kontribusi mereka. Karena rendahnya rasa terima kasih dan pengakuan atas pekerjaan karyawan dapat mengakibatkan rendahnya tingkat loyalitas, elemen-elemen ini sangat penting bagi *employee engagement*.
- c. *Perceived organizational support* (POS), merujuk pada keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi para pekerjanya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Secara khusus, POS menetapkan tugas organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang akan membantu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pekerja cenderung lebih berdedikasi pada pekerjaan dan perusahaan jika POS mereka lebih tinggi.

- d. *Perceived supervisor support* (PSS), orientasi manajer mereka sering kali dilihat oleh karyawan sebagai tanda dukungan organisasi. Salah satu faktor utama yang menyebabkan kelelahan adalah kurangnya dukungan dari para supervisor. Supervisor lini pertama juga dianggap sebagai sumber ketidakterikatan dan komponen penting dalam mendorong keterlibatan.
- e. *Distributive and procedural justice*, kemampuan perusahaan untuk mengantisipasi dan menjaga konsistensi dalam alokasi dan distribusi penghargaan kepada karyawannya sangat penting. Sementara pendistribusian terkait dengan persepsi atas keadilan dari keputusan yang dihasilkan, prosedur mengacu pada keadilan yang berasal dari prosedur dan teknik yang digunakan untuk memutuskan alokasi dan jumlah sumber daya.

2.1.3.4 Kategori *Employee Engagement*

Karyawan yang berdedikasi akan berdedikasi dan peduli terhadap masa depan perusahaan. Pekerja tersebut siap bekerja lebih keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuan pengembangan dan pertumbuhannya. Tiga jenis karyawan berdasarkan tingkat keterlibatannya, yaitu (Gallup, 2006):

- a. *Engaged*, karyawan yang *engaged* atau *builders* (pembangun) adalah karyawan yang berdedikasi tinggi. Mereka selalu bekerja dengan baik.

Karyawan ini akan bersemangat untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

- b. *Not Engaged*, karyawan dalam kategori ini cenderung lebih berkonsentrasi pada tugas daripada memenuhi target pekerjaan. Mereka sering merasa bahwa usaha mereka tidak diperhatikan dan selalu menunggu perintah.
- c. *Actively Disengaged*, karyawan seperti ini adalah penunggu gua “*cave dweller*”. Dalam segala hal, mereka terus-menerus menunjukkan perlawanan. Mereka hanya melihat kekurangan dari berbagai peluang dan setiap harinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1.	Raka et., all. (2022) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan Generasi Milenial Di PT X	<i>Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i>		<i>Perceived organization al support</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>	Journal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang Vol 2 No 1 (E-ISSN 2797-2127) April – Juli 2022
2.	Nurmalia Ariarni, Tri Wulida Afrianty (2017)	<i>Perceived Organizational Support,</i>	Kinerja Karyawan	<i>Employee engagement</i> memediasi hubungan	Journal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 4

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening	dan <i>Employee Engagement</i>		antara <i>perceived organization al support</i> terhadap kinerja karyawan	September 2017
3.	David Yusuf Firnanda, Dewie Tri Wijayati (2021) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support, Self- Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement</i> Karyawan PT. Pesona Arnos Beton	<i>Perceived Organizational Support, Self- Efficacy, dan Employee Engagement</i>	Lingkunga n Kerja	<i>Perceived organization al support, self-efficacy, dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap employee engagement</i>	Journal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 2021
4.	Putro Nur Cahyo, Rony Prabowo (2022) Pengaruh <i>Quality of Work Life, Perceived Organizational Support, dan Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	<i>Perceived Organizational Support, Self- Efficacy, dan Employee Engagement</i>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Quality of work, life , perceived organization al support berpengaruh terhadap employee engagement dan self- efficacy tidak berpengaruh</i>	Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JUMANIS) Vol. 04 No. 02 P.ISSN 2606-0554 P.ESSN 2686-5939 Agustus 2022

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	(Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo)			terhadap <i>employee engagement</i>	
5.	Catur Wahyudi, Setyowati Subroto (2023) Dampak <i>Self- Efficacy, Perceived Organizational Support</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan CV. Pakuaji Kabupaten Tegal	<i>Self- Efficacy, Perceived Organizational Support,</i> dan <i>Employee Engagement</i>	Lingkunga n Kerja	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> dan <i>perceived organization al support,</i> lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>	Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores Vol. 10 No.02 P. 369-386 ISSN 1907- 5189 E- lingkungan ISSN 2722- 6328 2023
6.	Dorri et., all. (2022) Pengaruh <i>Self- Efficacy dan Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	<i>Self- Efficacy, Perceived Organizational Support</i>	Kepuasan Kerja Pegawai	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif tapi tidak signifikan, sedangkan <i>Perceived Organization al Support</i> dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ekobistek Vol. 11 No. 4 Hal 433-440 E-ISSN 2301-5268 P-ISSN 2527-9484 2022
7.	Letnan D, Marta Iwan Z (2020)	<i>Self- Efficacy, Perceived</i>	<i>Organizati onal</i>	<i>Self- efficacy, perceived</i>	Jurnal Manajemen Pendidikan

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	Pengaruh <i>Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, dan Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang	<i>Organizational Support, dan Employee Engagement</i>	<i>Citizenship Behavior</i>	<i>organizational support dan employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	dan Ilmu Sosial Vol. 1 Issue 1 E-ISSN 2716-375X P-ISSN 2716-3768 Januari 2020
8.	Venna, et., all. (2017) Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	<i>Self-Efficacy, Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Self-efficacy dan employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 52 No. 1 November 2017
9.	Suhery et., all. (2020) Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap	<i>Self-Efficacy, Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Self-efficacy dan employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Binawakya Vol. 15 No. 4 ISSN 1978-3787 November 2020

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang			terhadap kepuasan kerja karyawan	
10.	Septi Diana, Agus Frianto (2021) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaru h terhadap kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> berpengaru h terhadap kinerja karyawan	Journal Ilmu Manajemen Vol. 9 No. 3 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu aset strategis terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sebagai motor penggerak utama, SDM tidak hanya memastikan kelancaran operasional, tetapi juga berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis, inovasi, serta adaptasi terhadap dinamika pasar yang semakin kompetitif. Menurut Teori Berbasis Sumber Daya (Resource-Based View), kompetensi, komitmen, dan keterampilan unik dari SDM yang terkelola dengan baik merupakan sumber daya yang langka dan sulit ditiru, sehingga menjadi fondasi utama bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Widayanthi et al., 2024). Tanpa

SDM yang berkualitas dan terlibat, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan keberlangsungan dan daya saingnya. Oleh karena itu, optimalisasi potensi SDM melalui peningkatan keterlibatan dan komitmen terhadap visi serta misi perusahaan menjadi suatu keharusan.

Karyawan yang sangat berkomitmen terhadap perusahaan biasanya akan berusaha lebih keras, tidak hanya untuk menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Temuan lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu (Putri, 2017). Namun, salah satu permasalahan paling krusial yang seringkali dijumpai oleh para pelaku bisnis sekarang adalah rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya komitmen tersebut, yang tercermin dalam tingkat keterlibatan yang rendah. Karyawan yang hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa merasa terhubung dengan tujuan organisasi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan budaya kerja secara keseluruhan.

Rendahnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) tercermin dari minimnya antusiasme terhadap pekerjaan, kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, serta ketidakinginan untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai hasil optimal. *Employee engagement* menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki motivasi internal yang kuat dalam menjalankan tugas mereka (Elh Adm, 2024). Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, mereka tidak hanya berkontribusi pada

pencapaian perusahaan, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Persepsi dukungan perusahaan merupakan salah satu elemen kunci yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. *Perceived organizational support* (POS) adalah penilaian pekerja tentang seberapa besar perusahaan menghargai usaha mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka (Mujakir & Rachmawati, 2022). Indikator POS meliputi beberapa dimensi, diantaranya keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keadilan mencakup aspek prosedural dalam pengambilan keputusan serta bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dengan hormat dan transparansi. Dukungan atasan berperan penting karena karyawan cenderung melihat bantuan dan arahan dari atasan sebagai representasi dukungan organisasi secara keseluruhan. Telah dibuktikan bahwa pekerja yang menerima bantuan dari perusahaan mereka mampu menjadi lebih berdedikasi terhadap tugasnya, yang berdampak pada semakin tingginya keterlibatan dan kualitas pekerjaan yang mereka tunjukkan (Metria & Riana, 2018). Penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi yang tinggi meningkatkan self-efficacy yang kemudian berdampak positif pada performa dan komitmen kerja (Setyono, 2024).

Faktor internal dalam diri karyawan, seperti *self-efficacy*, juga memegang peranan dalam meningkatkan *employee engagement*. Efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang dalam kapasitasnya untuk melakukan suatu tugas (Fauziana, 2022). Indikator efikasi diri meliputi tiga dimensi utama: tingkat

(*level*), keluasan (*generality*), dan kekuatan (*strength*), individu yang memiliki *self-efficacy* lebih yakin saat menghadapi rintangan., mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan, dan memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka (Bandura, 1997). Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri. (Karimah & Isthofaina, 2023). Lebih jauh lagi, penelitian lain menunjukkan bahwa, khususnya dalam lingkungan kerja yang mendukung, efikasi diri membantu meningkatkan pandangan karyawan terhadap dukungan organisasi (Ummah, 2022). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih aktif mencari dukungan dan memaknai lingkungan kerja secara lebih positif, sehingga mereka merasa lebih didukung oleh organisasi (Tan et al., 2024).

Employee Engagement adalah tingkat pengabdian, komitmen, dan loyalitas mereka kepada perusahaan, atasan mereka, pekerjaan mereka, dan rekan kerja mereka yang ditunjukkan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Muhdini, 2020). *Vigor* mencerminkan energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* berkaitan dengan rasa penting dan kebanggaan terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menggambarkan tingkat konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa POS dan *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* (Firnanda & Wijayati, 2021). Adapun penelitian yang menyatakan bahwa POS meningkatkan *Self-Efficacy*, yang pada akhirnya meningkatkan *Employee Engagement* dan kepuasan karir karyawan (Vipyana & Syah, 2023). Selain itu, dukungan organisasi yang tinggi juga meningkatkan keamanan psikologis

karyawan, yang kemudian berdampak positif terhadap keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Rati & Zona, 2024).

Tingkat employee engagement yang tinggi memerlukan sinergi antara faktor eksternal dan internal, yaitu *Perceived Organizational Support* dan *self-efficacy*. Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang kuat akan merasa dihargai dan didorong, sementara tingkat efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kombinasi kedua faktor ini akan menciptakan karyawan yang *engaged*.

Keterlibatan yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang lebih berdedikasi dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya akan memberikan kinerja yang lebih baik tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Mereka cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja sama dalam tim dan membantu mencapai tujuan bersama.

Perceived organizational support dan *self-efficacy* berperan dalam meningkatkan *employee engagement*. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keterlibatan mereka dalam pekerjaan akan semakin meningkat. Dampaknya tidak hanya dirasakan pada produktivitas dan loyalitas karyawan, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan jangka panjang.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis berikut dapat dibuat : **“Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan bagian *Sales & Marketing* Yamaha Deta Berlian Tasikmalaya”**