

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan refresi. Ada pun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti yakni mengenai persepsi beban kerja, *self efficacy* dan *work engagement*. perbandingan tersebut dapat di simak pada table berikut :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
1.	(Ulfah et al., 2018)	Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin	Persepsi beban Kerja (X) Keterikatan Kerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif dengan Teknik <i>Purposive Sampling</i> dan Model analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan divisi pemasaran di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yang berarti bahwa arti semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya, begitu juga sebaliknya.
2.	(Ardi et al., 2015)	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</i> (X) <i>Employee Engageme nt</i> (Y)	Pendekatan Kuantitatif dan menggunakan analisis jalur	variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>employee engagement</i> . Nilai yang di peroleh dari analisis jalur menunjukkan variabel <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif.

3.	(Hotimah & Izzati, 2019)	Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru Di Smk “X” Surabaya	Efikasi Diri (X) Work Engagement (Y)	metode penelitian kuantitatif, dengan bentuk penelitian yaitu korelasional. Analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>pears on product moment</i>	penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi nilai efikasi diri, maka semakin tinggi pula <i>work engagement</i> . Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai efikasi diri pada guru, maka semakin rendah <i>work engagement</i> .
4.	(Elftasari & Mulyana, 2018)	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X	Persepsi Beban Kerja (X) Work Engagement (Y)	Pendekatan kuantitatif, teknik korelasi, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>product moment</i>	hubungan kedua variabel berbanding terbalik artinya semakin tinggi skor beban kerja maka semakin negatif dalam melihat beban kerja sehingga <i>work engagement</i> karyawan semakin rendah sebaliknya semakin rendah skor beban kerja maka semakin positif dalam melihat beban kerja sehingga <i>work engagement</i>
5.	(Ogwu & Onyishi, 2020)	<i>The Moderating Role Of Person-Environment Fit On The Relationship Between Perceived Workload And Work Engagement Among Hospital Nurses</i>	Peran moderasi lingkungan (Y) Beban Kerja yang dirasakan (X1) Keterikatan Kerja (X2)	Pendekatan Kuantitatif dengan analisis regresi hierarkis	Hasil menunjukkan bahwa <i>person-job fit</i> memiliki efek moderasi pada hubungan antara beban kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi. Efek moderasi dari organisasi-orang yang cocok dalam relasi antara persepsi beban kerja yang tinggi dan keterlibatan kerja tidak signifikan.

2.2 Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “pengaruh persepsi beban kerja dan *self efficacy* terhadap *work engagement* UD logam jaya”. Maka bab ini, peneliti akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis

kasus atau permasalahan tentang persepsi beban kerja, *self efficacy* dan *work engagement* terhadap karyawan pada objek penelitian peneliti saat ini.

2.2.1 Work engagemenet

2.2.1.1 Pengertian Work Engagement

Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan kerja yang memuaskan dan positif, serta perasaan termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (*burnout*) sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi.

(Aziz & Rahardjo, 2014) *Work engagement* adalah sebuah konsep dimana karyawan memiliki komitmen dan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya, merupakan upaya karyawan untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

(Kahn, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka.

Menurut (Robinson et al., 2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dan memiliki komitmen kuat yang didukung oleh perasaan

termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (*burnout*) sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi.

2.2.1.2 Indikator *Work Engagement*

Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam *work engagement* diantaranya adalah:

a. *Vigor* (semangat)

Vigor (semangat) merupakan semangat yang dimiliki sebagai perasaan individu dalam melakukan pekerjaan. menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, vigor juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. meski mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

c. *Absorption* (penyerapan)

Absorption (penyerapan) merupakan konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana karyawan merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa begitu cepat berlalu karena

menikmati pekerjaannya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

1. Sumber Daya Kerja

Sumber daya kerja dan kinerja kerja memiliki umpan balik pada keterikatan karyawan. Sumber daya kerja yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi dari segi fisiologis dan psikologis kemudian juga dapat menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Sumber daya kerja dapat ditempatkan pada sistem organisasi seperti gaji/bonus, peluang karir, keamanan kerja, kejelasan peran dan partisipasi dalam pengambilan keputusan; hubungan interpersonal dan sosial seperti adanya dukungan dari rekan kerja; Menurut (Bakker, Arnold B & Demerouti, 2012) dalam sumber daya kerja juga terdapat motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal memainkan peran dalam menumbuhkan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan karyawan sedangkan motivasi eksternal memainkan peran mencapai tujuan kinerja.

2. Tuntutan Pekerjaan

Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan tuntutan pekerjaan adalah usaha yang dilakukan dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara berkelanjutan dimana terdapat aspek-aspek yang mendukung yakni fisik, psikologis, sosial dan organisasi. Tuntutan kerja tidak selalu menimbulkan dampak negatif, tetapi dapat berubah menjadi

ketegangan dalam diri individu apabila tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga mengakibatkan dampak negatif seperti depresi, kecemasan, dan burnout. Selain menimbulkan stress tuntutan tugas juga dapat menimbulkan beban kerja bagi karyawan. Tuntutan kerja ada berbagai macam diantaranya adalah waktu dan tekanan kerja, tuntutan emosional kerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk, peran ambiguitas, konflik peran, dan kelebihan peran.

3. Sumber Daya Pribadi

Sumber daya pribadi juga menjadi aspek dari *work engagement*. Sumber daya pribadi merupakan kepribadian serta emosional yang ada dalam diri individu. Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan bahwa sumber daya pribadi sebagai evaluasi diri positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan. Contoh hubungan yang positif seperti optimis, *self-efficacy*, dan harga diri. Sikap-sikap positif tersebut juga menjadi mediasi antara sumber daya pekerjaan terhadap *work engagement*, selain itu juga dapat mengantisipasi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

2.2.2 Persepsi Terhadap Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Persepsi Terhadap Beban Kerja

(Robbins, 2016) yang menyatakan tentang persepsi merupakan sebuah proses dari individu dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan apa yang telah ditangkap di lingkungan kemudian memberikan arti terhadap lingkungannya.

Terdapat tiga komponen utama dalam proses persepsi menurut (Sobur, 2016) diantaranya adalah:

- a. Seleksi adalah proses penyaringan rangsangan yang ditangkap oleh indra, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- b. Interpretasi adalah proses pengelompokan suatu informasi sehingga informasi tersebut dapat diartikan.
- c. Reaksi dalam bentuk tingkah laku sebagai akibat dari interpretasi dan persepsi.

Menurut Simamora (2000), persepsi merupakan suatu proses, dengan mana seorang menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasi stimuli kedalam gambaran dunia yang berarti menyeluruh. Yang berarti sudut pandang seseorang terhadap sesuatu yang tertangkap oleh panca indera secara keseluruhan. Sunaryo (2002), mengatakan bahwa persepsi adalah proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses pengindraan, yaitu proses di terimanya stimulus oleh alat indra, kemudian individu ada perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan kemudian baru individu menyadari dengan sesuatu yang dinamakan persepsi. Dengan persepsi individu menyadari dapat mengerti dengan keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya maupun tentang hal yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Menurut (Gawron, 2014) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: *"Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment"*, yang berarti bahwa beban kerja telah

didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Menurut (Riggio, 2014) Beban kerja yaitu tuntutan kerja yang dilakukan oleh individu sehingga dapat menimbulkan stress.

Menurut (Ulfah et al., 2018) Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kegiatan psikis, fisik, dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mencetak, mengikir, menghaluskan, mengangkat atau finising barang yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguhsungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

2.2.2.2 Indikator Persepsi Beban Kerja

Berdasarkan pemaparan teori yang dijelaskan oleh (Gawron, 2014) dan (Reid, 2011). menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam beban kerja dengan metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*) metode ini untuk mengetahui beban mental karyawan dan mengabaikan beban kerja secara fisik sehingga metode SWAT dapat digunakan untuk mengukur beban kerja subjektif dalam berbagai lingkungan kerja secara luas yang dapat digunakan untuk bermacam-macam profesi yang mengacu pada dimensi beban waktu, beban mental dan tekanan psikologi yang menghasilkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Target hasil

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2. Usaha mental

Mencakup tentang konsentrasi dan usaha mental yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Tuntutan pekerjaan

Kondisi dimana perasaan yang muncul akibat dari tuntutan pekerjaan yang diberikan, berupa stress, kebingungan dan juga kekhawatiran.

2.2.3 Self Efficacy

2.2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Menurut (Bandura et al., 1999), *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan bagaimana setiap individu merasa dirinya yakin dan percaya

terhadap kemampuannya yang dimiliki, yang mana dapat digambarkan dengan memotivasi diri sendiri serta berfikir dirinya mampu dalam melaksanakan sesuatu dan berperilaku di dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh individu tersebut.

Sementara itu menurut (Baron & Byrne, 2000) mengemukakan efikasi diri merupakan penilaian seseorang pada suatu kemampuannya untuk berkompetisi dalam hal melakukan tugas tertentu guna mencapai tujuan yang mana dapat menghasilkan sesuatu dari pekerjaan yang telah dilakukan serta dapat menyelesaikan hambatan ataupun kesulitan pada pekerjaannya.

(Robbins, 2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil, dalam situasi yang sulit seseorang dengan *self-efficacy* rendah lebih cenderung mudah dalam menyerah, sementara seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian agar mampu mengatasi masalah yang ada berdasarkan kemampuan diri mereka atas kejadian di lingkungannya.

2.2.3.2 Sumber – sumber *Self efficacy*

(Bandura et al., 1999) mengemukakan bahwa teori *self-efficacy* memiliki 4 (empat) sumber yang terdiri dari :

1) Pengalaman diri sendiri (*mastery experience*)

Pengalaman diri sendiri mengacu pada keberhasilan dan juga kegagalan yang dialami oleh individu dalam suatu bidang yang dimana nantinya dapat menentukan tingkat *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh keberhasilan dan juga kegagalan, karena keberhasilan mampu meningkatkan *self-efficacy* seseorang, begitupun dengan kegagalan yang terus menerus juga mampu untuk menurunkan *self-efficacy*, terutama untuk kegagalan yang terjadi pada awal unjuk kerja serta tidak dikarenakan usaha yang kurang atau terdapat kesalahan strategi sebagai penyebab dari kegagalan itu sendiri.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Self-efficacy juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dari orang lain, dimana dengan melihat realita dari keberhasilan orang lain akan meningkatkan keyakinan diri bahwa individu juga memiliki kesempatan serta kemampuan yang sama untuk dapat berhasil dalam melakukan tugas ataupun aktivitas yang sama. Seorang individu juga dapat menjadikan pengalaman orang lain sebagai ukuran seberapa baik atau buruknya orang tersebut dalam mengerjakan suatu tugas, dengan kata lain individu harus mampu menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain.

Pada kasus yang lain, pengalaman kegagalan yang dialami oleh orang lain juga dapat melemahkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, terlebih jika individu tersebut melihat orang lain yang dirasa memiliki tingkatan kemampuan yang lebih baik dari dirinya. Sehingga, dengan mengamati keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan yang sebanding akan mampu meningkatkan *self-efficacy* atau efikasi diri, begitupun sebaliknya apabila seorang individu melihat kegagalan orang lain, maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya *self-efficacy* serta usahanya dalam menyelesaikan tugas tersebut.

2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi

Menurut (Bandura et al., 1999) faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy* adalah:

a. Pencapaian Prestasi

Keberhasilan yang didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman Orang Lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat

melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Variabel

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuannya yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

d. Kondisi Emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuannya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diselingi oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan.

2.2.3.4 Indikator *Self efficacy*

Berdasarkan pemaparan teori yang dijelaskan oleh (Bandura et al., 1999) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam teori *self-efficacy* yang mengacu pada dimensi *level* atau *magnitude*, *strength*, dan *generality* yang menghasilkan beberapa indikator sebagai berikut :

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang dimana dengan menentukan target atas tugas apa yang perlu untuk diselesaikan

- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan Tindakan yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu untuk menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat melakukan serangkaian tindakan yang nantinya diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

- c) Yakin bahwa diri mampu untuk berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- d) Yakin bahwa diri mampu untuk bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu untuk bertahan dalam segala situasi serta dapat menghadapi hambatan dan juga kesulitan serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu memiliki keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan tidak bergantung pada situasi maupun kondisi tertentu.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Persepsi Terhadap Beban Kerja dan *Work Engagement*

Work engagement adalah keadaan yang memuaskan dan positif dalam bekerja serta perasaan termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja atau *burnout* (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010). Karyawan akan memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *work engagement* ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dalam pekerjaannya akan lebih fokus, merasakan dirinya adalah bagian dari sebuah tim, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah perubahan dan perencanaan dalam pekerjaan serta menyukai tantangan dalam pekerjaannya.

Terdapat faktor yang mempengaruhi keterikatan dengan pekerjaannya menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) yakni sumber daya kerja, sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat dimanifestasikan dalam bentuk beban kerja adalah tuntutan pekerjaan. Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) tuntutan pekerjaan merujuk pada waktu dan tekanan kerja, tuntutan emosional kerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk, peran ambiguitas, konflik peran, dan kelebihan peran.

Menurut (Nurendra, 2016) tuntutan kerja secara signifikan akan menimbulkan beban kerja dan menurunkan keterikatan kerja sehingga

apabila karyawan mempersepsikan beban kerjanya secara negatif maka karyawan akan menimbulkan suatu hal yang tidak menyenangkan dan suatu hal yang berat untuk dilakukan sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan merasa bosan, kelelahan, menunda-nunda pekerjaan dan menimbulkan perasaan negatif pada pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan mempersepsikan beban kerjanya secara positif maka ia menganggap bahwa pekerjaan-pekerjaannya menyenangkan dan tidak memberatkan bagi dirinya sehingga mengakibatkan karyawan tidak merasa kelelahan dan dalam melakukan pekerjaan akan semangat, memiliki inovasi untuk menyelesaikan dan merasa tertantang untuk menyelesaikannya dan menimbulkan perasaan positif pada pekerjaannya (Elftasari & Mulyana, 2018).

2.3.2 *Self Efficacy dan Work Engagement*

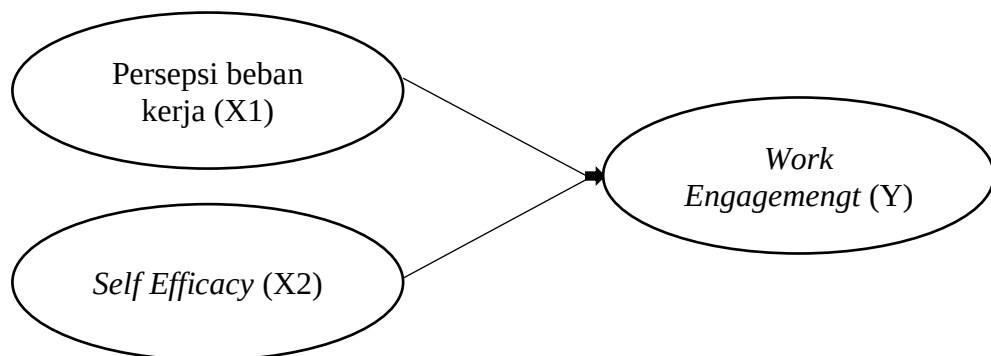
Menurut (Bandura et al., 1999), *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan bagaimana setiap individu merasa dirinya yakin dan percaya terhadap kemampuannya yang dimiliki, yang mana dapat digambarkan dengan memotivasi diri sendiri serta berfikir dirinya mampu dalam melaksanakan sesuatu dan berperilaku di dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh individu tersebut. Kepercayaan ataupun keyakinan seseorang dapat menyelesaikan tugasnya merupakan ciri dari efikasi diri. Keyakinan yang dimiliki individu ini mampu menilai apakah individu tersebut memiliki suatu kekuatan yang mana dari kekuatannya dapat menghasilkan pengaruh, sehingga menjadi suatu keinginan yang ingin

dicapai. Apabila seorang karyawan mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi tentunya juga dapat memotivasi diri individu tersebut menjadi terarah hingga dapat mencapai tujuannya.

Self Efficacy merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada *work engagement* sebagai bentuk sumber daya pribadi yang mana memiliki umpan balik pada keterikatan karyawan seperti gaji, bonus, peluang karir, kompensasi dan tunjangan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hotimah & Izzati, 2019) yang menunjukkan adanya hubungan yang searah, artinya semakin tinggi nilai efikasi diri, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai efikasi diri pada karyawan, maka semakin rendah *work engagement*.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis diatas bahwa persepsi terhadap beban kerja dan *self efficacy* dapat mempengaruhi *work engagement*, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual sebagai landasan pemahaman penelitian dan dasar pembentukan hipotesis. Gambar kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4. krannga konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan tetapi belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya secara pasti, artinya masih harus dibuktikan kebenarannya.

Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga persepsi beban kerja Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* Karyawan (Y)

H2: Diduga *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* Karyawan (Y)