

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis, dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	(Ayu, 2015).	Pengaruh <i>job demand</i> , <i>job resources</i> , dan <i>personal resources</i> terhadap <i>work engagement</i>	Adanya pengaruh <i>job resources</i> terhadap <i>work engagement</i>
2	(Altunela, 2015)	<i>The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey</i>	Sumber daya pekerjaan (otonomi, dukungan sosial, pembinaan, peluang untuk pengembangan pribadi, dan signifikansi tugas) perlu ditingkatkan untuk mengembangkan keterlibatan kerja oleh akademisi Turki.

3	(Angaraini, 2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work engagement</i> generasi Y (Studi kasus pada karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Surabaya)	Ada pengaruh positif dan signifikan <i>locus of control</i> terhadap <i>work engagement</i>
4	(Sarti, 2014)	<i>Job Resources as Antecedents of Engagement at Work: Evidence From a Long-Term Care Setting.</i>	Keterlibatan kerja antara pengasuh di sektor LTC secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya kerja. Secara khusus, kesempatan belajar yang lebih besar memiliki efek langsung pada peningkatan keterlibatan kerja antara karyawan layanan kesehatan. Dukungan rekan kerja dan atasan dukungan juga memainkan peran positif yang signifikan secara statistik dalam merangsang keterlibatan kerja
5	(Deviyanti dan Sasono, 2015)	Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (<i>job resources</i>) dengan Keterikatan Kerja (<i>Work engagement</i>) sebagai mediator perilaku pro aktif (studi pada karyawan PT. RGA International Indonesia)	Secara parsial maupun simultan variabel-variabel sumber daya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap

			perilaku proaktif. Variabel variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan melalui keterikatan kerja, dengan bentuk pengaruh mediasi yang bersifat <i>full mediation</i>.
6	(Hicks and Knies, 2015)	<i>Psychological capital, locus of control, coping with change, and employee engagement in a multinational company</i>	<i>Engagement</i> mengatasi Perubahan skala Organisasi, dan skala penilaian diri yang dikembangkan khusus menilai adaptasi pribadi dan perusahaan.
7	(Dority, 2014)	<i>Impact, Engagement, and Amazing Locus of control, Pt. 2</i>	Ada pengaruh positif dan signifikan locus of control terhadap work engagement
8	(Jazilah, 2020)	Analisis Pengaruh Job Demand Terhadap Work Engagement Melalui Burnout	<i>Burnout</i> secara signifikan tidak memiliki efek pada work engagement, maknanya work engagement karyawan tidak terpengaruh oleh level burnout yang dirasakan oleh karyawan

Pada Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job resources* dan *locus of control* terhadap *work engagement*. Penelitian Altunela (2015) menemukan bahwa sumber daya pekerjaan (otonomi, dukungan sosial, pembinaan, peluang untuk pengembangan pribadi, dan signifikansi tugas) perlu ditingkatkan untuk mengembangkan keterlibatan kerja oleh akademisi Turki. Sementara itu, Ayu (2015) adanya pengaruh *job*

resources terhadap *work engagement*. Begitu juga penelitian Angaraini (2016) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap *work engagement*.

Selain itu, penelitian Dority (2014) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap *work engagement* dan penelitian Hicks and Knies (2015) menemukan bahwa *work engagement* mengatasi perubahan skala organisasi, dan skala penilaian diri yang dikembangkan khusus menilai adaptasi pribadi dan perusahaan serta penelitian yang dilakukan Sarti (2014) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja antara pengasuh di sektor LTC secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya kerja, secara khusus, kesempatan belajar yang lebih besar memiliki efek langsung pada peningkatan keterlibatan kerja antara karyawan layanan kesehatan dan dukungan rekan kerja dan atasan dukungan juga memainkan peran positif yang signifikan secara statistik dalam merangsang keterlibatan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Work Engagement (Keterikatan Kerja)

Bakker et al. (2016) mendefinisikan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai pemenuhan kerja dari pusat pikiran positif dan sebuah motivasi yang dikarakteristikan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *work engagement* dalam bekerja.

Schaufeli *et al.* (2002) *Work engagement* berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorption.

Robbins (2018) mengatakan bahwa *work engagement* karyawan yang dalam pekerjaannya secara psikologis dapat mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan mencurahkan dari fisik dan psikis pada pekerjaannya. Gerungan (2018) menjelaskan bahwa *work engagement* dalam pekerjaan adalah anggota organisasi yang melaksanakan perannya dalam bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja yang artinya bahwa pekerjaan adalah segalanya untuk kehidupannya.

Bakker *et al.* (2016) menjelaskan dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

1. *Vigor*. Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*. Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

3. *Absorption*. Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

2.2.2 *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Schaufeli dan Bakker (2017) menjelaskan bahwa *job resources* adalah sumber daya yang dapat memainkan peran motivasi sebagai pencapaian tujuan kerja. Chung dan Angeline (2018) mengacu pada penyimpangan energi yang dapat menggambarkan pegawai dalam menanggulangi *job demand* untuk mencapai keberhasilan objektif kerjanya.

Job resources adalah variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang yang dapat meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*), baik secara intrinsik atau ekstrinsik (Bakker et.al, 2016). Ayu (2015) menjelaskan bahwa *job resources* merupakan aspek dari pekerjaan yang berfungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan dapat mengurangi efek dari *job demands*, dimana kondisi ini akan menstimulasi pertumbuhan, belajar, dan perkembangan karyawan.

Ayu (2015) menjelaskan bahwa *job resources* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Level organisasi: Kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan, adanya kesempatan pengembangan karir dalam organisasi, dan ketersediaan informasi yang ada didalam organisasi.

2. Level interpersonal: Komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja, dukungan dari atasan, iklim kelompok yang positif.
3. Level tugas: Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran di dalam kelompok, dan jenis pekerjaan yang variatif.

Dalam penelitian dimensi *job resources* yang digunakan adalah dimensi menurut Ayu (2015), yaitu: level organisasi, level interpersonal, dan level tugas.

2.2.3 *Locus of control* (Kemampuan Adaptasi)

Locus of control adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya (Gufron dan Rini Risnawita, 2017). *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu dan seseorang yang mempunyai *locus of control* internal meyakini bahwa apa-apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan, keberhasilan adalah karena pengaruh dirinya sendiri (Gufron dan Rini Risnawita, 2017).

Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti nasib, keberuntungan dan kesempatan dan konsep mengenai *locus of control* ini berasal dari teori konsep diri Jullian Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai dasar yang menentukan perilakunya (Gufron dan Rini Risnawita, 2017).

Hubungan antara ketiga istilah tersebut sebagai berikut, perilaku potensial dalam situasi tertentu adalah tergantung pada harapan individu

mengenai penguat yang mengiringi perilaku itu dan nilai yang dimilikinya (Gufron dan Rini Risnawita, 2017). Dengan demikian maka Locus of control bisa diartikan konsep yang secara khusus berhubungan dengan harapan individu mengenai kemampuannya untuk mengendalikan penguat.

2.2.3.1 Jenis atau Aspek *Locus of Control*

Konsep tentang pusat kendali yang digunakan Rutter pada buku Teori-Teori Psikologi memiliki empat konsep dasar, yaitu: (Gufron dan Rini Risnawita, 2017).

1. Potensi perilaku (*Behavior Potential*). Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, yang berkaitan dengan hasil yang ingin di capai dalam kehidupan seseorang.
2. Harapan (*Expectancy*). Harapan adalah kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan atau suatu kejadian akan membuahkan kebaikan di waktu yang akan datang.
3. Nilai Unsur Penguat (*Reinforcement Value*). Nilai unsur penguat adalah pilihan pada berbagai kemungkinan penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
4. Suasana Psikologis (*Psychological Situation*). Suasana Psikologis adalah bentuk stimulus baik secara internal maupun secara eksternal yang diterima oleh seseorang pada saat tertentu, yang dapat meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap hasil yang sangat diharapkan.

2.2.3.2 Karakteristik *Locus of Control* Internal & Eksternal

Orang yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan. arakteristik *locus of control* internal dan eksternal sebagai berikut: (Gufron dan Rini Risnawita, 2017).

1. *Locus Of Control* Internal

Individu yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai ciri-ciri: (1) Suka bekerja keras (2) Memiliki inisiatif (3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah (4) Selalu mencoba berfikir seefektif mungkin, (5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Locus of Control* Eksternal

Individu yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai ciri-ciri :

- (1) Kurang memiliki ide atau inisiatif
- (2) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan
- (3) Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar lah yang akan mengontrol

- (4) Kurang mencari informasi dan solusi untuk memecahkan sebuah permasalahan.

2.2.4 Perilaku inovatif

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut De Jong, dkk (2018) perilaku inovatif atau Innovative Work Behaviour (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2016).

Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau caracara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2022). McGruirk, Lenihan dan Hart (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada.

Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao et al, 2017).

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologiteknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

2.4.4.1 Aspek-aspek Perilaku Inovatif

Janssen (2016) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu:

1. Menciptakan Ide (*Idea Generation*). Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di

dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.

2. Berbagi Ide (*Idea Promotion*). Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi.
3. Realisasi Ide (*Idea Realization*). Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptakan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut kedalam sebuah organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah.

2.4.4.2 Dampak Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen (2016) dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

1. Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan

ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

2. Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan Seorang karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.
3. Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2.2.5 *Self Efficacy*

Efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Efficacy* ini berbeda dengan harapan (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *Efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2017). *Self efficacy* adalah Persepsi subyektif individu tentang kemampuannya untuk tampil dalam situasi tertentu atau untuk mencapai hasil yang diinginkan (Vandenbos, GR, 2015).

Menurut Laura (2016) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil

yang bernilai positif dan bermanfaat. Menurut Ormrod (2018) *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Mujiadi (2013) *self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan.

2.5.1 Proses-proses yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Proses-proses yang Mempengaruhi *Self-Efficacy* merupakan proses psikologis dalam self-efficacy yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasi, afeksi dan proses pemilihan/seleksi (Mujiadi, 2019).

1. Proses kognitif. Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang *self-efficacy* nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuandiri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannnya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Proses Motivasi. Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan- kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.
3. Proses Afektif. Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.
4. Proses Seleksi Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung *menghindari* aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka.

Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial.

2.5.2 Indikator Untuk Mengukur *Self-Efficacy*

Menurut Mujiadi (2019) mengatakan *self-efficacy* secara umum dapat diukur dari *magnitude*, *strength*, dan *generality*, sebagai berikut:

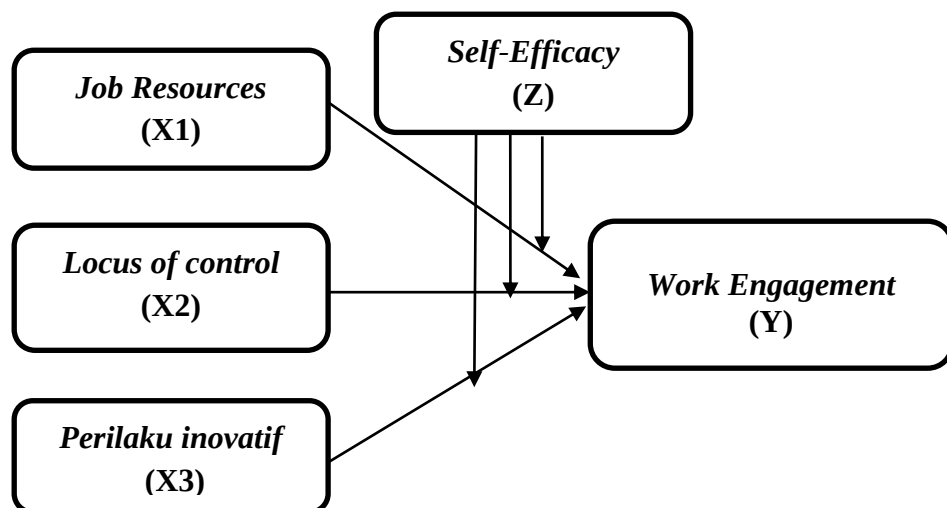
1. Dimensi *magnitude/level*. Dimensi *magnitude* mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu. Persepsi terhadap tugas yang sulit ini dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut.
2. Dimensi *Strength*. Dimensi *strength* terkait dengan kekuatan *self-efficacy* seseorang ketika menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang mencemaskan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan tekun pada usahanya meskipun ada tantangan. *Self-efficacy* ini menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan yang keras sekalipun. Dimensi ini mencakup kepada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan terhadap keyakinan ini yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dimensi ini biasanya berkenaan langsung dengan dimensi *magnitude*. Semakin tinggi

taraf kesulitan tugas maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi *generality*. Dimensi *generality* mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan siswa dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self-efficacy* pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu. Seseorang yang dapat menerapkan *self-efficacy* dalam berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimilikinya.

2.3 Kerangka Fikir

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dan agar penelitian ini tetap terfokus, maka penulis menuangkan kerangka pemikirannya dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Bakker et., al (2016), Ayu, (2015), Gufron dan Rini Risnawita, (2017), Janssen, (2016), dan Mujiadi, (2019).

Gambar 2.1
Kerangka Fikir

Keterangan

- Menunjukkan pengaruh antara *job resources*, *locus of control* dan *perilaku inovatif* terhadap *work engagement*

Kerangka Pikir (*Theoretical Framework*) Penjelasan Kerangka:

1. Variabel Independen

- a. ***Locus of Control***: Persepsi karyawan tentang kontrol atas pekerjaan (internal vs eksternal).
- b. ***Job Resources***: Sumber daya pekerjaan (dukungan atasan, pelatihan, lingkungan kerja).
- c. ***Perilaku Inovatif***: Kemampuan karyawan dalam mengusulkan/mengimplementasikan ide baru.

2. Variabel Dependen

Work Engagement: Keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam pekerjaan.

3. Variabel Moderator

Self-Efficacy: Keyakinan karyawan akan kemampuannya (memperkuat/melemahkan pengaruh variabel independen).

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: Terdapat pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.
2. H₂: Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.
3. H₃: Terdapat pengaruh *perilaku inovatif* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.

4. H₄: Terdapat pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia dimoderasi *self-efficacy*.
5. H₅: Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia dimoderasi *self-efficacy*.
6. H₆: Terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia dimoderasi *self-efficacy*.