

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 *Self-Efficacy*

Menurut Noviawati (2016) seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitar, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah menganggap pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitar. Pada situasi sulit, orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung cepat menyerah, sementara orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada.

Menurut Lunenburg (2011) *self-efficacy* memengaruhi tugas-tugas yang dipilih karyawan untuk dipelajari dan tujuan yang telah ditetapkan untuk diri sendiri. *Self-efficacy* juga memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan karyawan ketika mempelajari tugas-tugas yang sulit dan menantang. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Orang yang mempunyai *self-efficacy* yang kuat berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas untuk melaksanakan suatu perilaku (Bandura, 1977).

Menurut Bandura (1977) *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut adalah empat sumber informasi tersebut:

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi di kehidupan nyata baik dalam hal keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Lebih terfokus pada peningkatan *self-efficacy* melalui evaluasi keberhasilan-keberhasilan kecil mampu mengurangi penurunan *self-efficacy* atas kegagalan yang sering dialami. Kegagalan tersebut jika diatasi dengan usaha maksimal dapat memperkuat motivasi diri seseorang bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. Persuasi verbal (*Verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Namun, ketika dihadapkan dengan kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap karena individu pernah mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis karyawan untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja individu.

Dari ke empat sumber *self-efficacy* tersebut, Bandura (1977) berpendapat bahwa setiap individu memiliki *self-efficacy* dalam dirinya. Perbedaan *self-efficacy* antara individu yang satu dengan individu yang lain terletak pada tingkatan tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki.

Menurut Bandura (1977) ciri-ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah yaitu:

a. *Self-efficacy* tinggi

Ciri-ciri yang dimiliki sebagai berikut:

1. Aktif dan pandai dalam memilih kesempatan terbaik.
2. Pandai mengontrol diri ketika dihadapkan dengan berbagai macam rintangan.
3. Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar.
4. Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan.
5. Berupaya dengan keras dan gigih.
6. Memecahkan masalah dengan cara-cara kreatif dan solutif.
7. Belajar dari pengalaman masa lalu.
8. Memvisualisasikan kesuksesan.
9. Membatasi stres.

b. *Self-efficacy* rendah

Ciri-ciri yang dimiliki sebagai berikut:

1. Pasif.
2. Menghindari tugas-tugas yang sulit.
3. Mengembangkan ambisi diri yang lemah.

4. Terlalu fokus terhadap kelemahan diri sendiri.
5. Tidak pernah berani mencoba.
6. Menyerah dan tidak bersemangat.
7. Menyalahkan masa lalu karena ketidakmampuan yang dimiliki.
8. Tidak berdaya karena perasaan khawatir dan stres tinggi.
9. Mencari alasan/pembenaran atas kegagalan yang dialami.

2.2 Knowledge Sharing

Menurut Triana et al., (2016) *knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan digunakan untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan.

Menurut Lumbantobing (2011) *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. *Knowledge sharing* ini memberikan dampak positif terhadap para karyawan, manfaat-manfaat yang diperoleh dari adanya *knowledge sharing* diantaranya:

1. Menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Membantu karyawan menyelesaikan masalah yang kompleks dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Menerima informasi atau solusi yang sudah terbukti berdasarkan pengalaman rekan kerja. Solusi ini dapat berupa *best practice* yang dilaksanakan dalam suatu proyek di bagian atau daerah lain di dalam suatu perusahaan.
4. Mengeksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau menciptakan *knowledge* baru.
5. Menciptakan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
6. Meningkatkan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru.
7. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi di mulai dari awal.
8. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain.
9. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang beragam dan multiperspektif.

Knowledge sharing ini bisa terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sarja (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

a) Faktor Organisasional

Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap *knowledge sharing*. Sistem insentif,

budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.

b) Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang berasal dari pertimbangan penggerak individual. Faktor individu berasal dari internal seseorang. Faktor internal meliputi keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan.

c) Faktor Teknis

Faktor teknis berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan *knowledge sharing*.

Menurut Meylasari & Qamari (2017) pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* ini tidaklah mudah dilakukan, mengingat adanya karyawan yang berpikiran ingin menyimpan pengetahuan yang dimiliki untuk dirinya sendiri. Karyawan akan merasa terancam jika orang lain mengetahui pengetahuan lebih banyak yang dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan. Pendekatan yang bisa dilakukan untuk memotivasi karyawan berbagi pengetahuan diantaranya:

a. *Supervisory control*

Perusahaan menetapkan aturan secara formal bagi karyawan untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan. Meski sulit, tetapi perusahaan

bisa melakukan sedikit pemaksaan kepada karyawan agar terbiasa dalam pelaksanaan *knowledge sharing* ini.

b. *Social exchange*

Karyawan menyadari adanya kaidah timbal balik, sehingga karyawan terdorong melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan adanya keyakinan bahwa orang lain juga akan memberikan kontribusi yang sama.

c. *Perceived organization support*

Perusahaan memberikan dorongan dalam bentuk insentif atau penghargaan kepada karyawan yang melakukan kegiatan *knowledge sharing* untuk meningkatkan komitmen karyawan. Para karyawan akan menganggap bahwa perusahaan akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang telah mendukung proses *knowledge sharing*.

2.3 *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli et al., (2001) *engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Employee engagement* juga memiliki 3 tipe yaitu:

a. *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan “*engaged*” ketika dalam bekerja merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat bekerja.

b. *Not Engaged*

Seorang karyawan yang dikatakan “*not engaged*” ketika karyawan melewati hari kerja seperti *sleepwalking* atau hanya menghadirkan fisik namun pikiran tidak tertuju pada pekerjaan. Karyawan hanya menggunakan waktu dalam pekerjaan, akan tetapi tidak menggunakan energi yang dimiliki untuk bekerja.

c. *Actively Disengaged*

Seorang karyawan yang dikatakan “*actively disengaged*” ketika karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan karyawan berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja karyawan ini akan berbeda dengan karyawan yang terikat (*engaged*).

Menurut Schaufeli et al., (2001) karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (*Say, Stay dan Strive*) yaitu:

a) *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b) *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c) *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Menurut Schieman (2011) keterikatan karyawan merupakan kombinasi 3 penggerak utama antara kepuasan, komitmen dan advokasi.

a) Kepuasan

Apakah para karyawan puas terhadap organisasi/perusahaan?. Jika tidak, jangan berharap karyawan akan memiliki komitmen dan advokasi yang tinggi. Kepuasan dan ketidakpuasan itu seperti jaminan pekerjaan, perlakuan yang adil harus berada pada tingkat ambang untuk menciptakan kepuasan organisasi yang tinggi.

b) Komitmen

Pada tingkat yang lebih tinggi, apakah karyawan berkomitmen terhadap organisasi/perusahaan dan pekerjaan. Beberapa ciri organisasi seperti misi dan nilai juga dapat meningkatkan komitmen, identifikasi atau kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

c) Advokasi

Pada tingkat yang lebih tinggi lagi, apakah para karyawan bergairah atau antusias? Apakah karyawan ini melakukan advokasi atas nama organisasi/perusahaan. Advokasi dapat berupa:

- 1) Apakah karyawan bersedia mengerahkan upaya ekstra (waktu, energi dan pikiran?)

- 2) Apakah karyawan bersedia bekerja melampaui dekskripsi kerja minimal untuk memecahkan permasalahan organisasi/perusahaan dan membantu organisasi atau perusahaan mencapai kinerja yang lebih tinggi?
- 3) Apakah karyawan bersedia mendorong orang-orang yang dihargai (teman dan keluarga) untuk mempertimbangkan bekerja di organisasi/perusahaan ini?
- 4) Maukah karyawan mendorong orang-orang tersebut untuk mendukung (membeli) produk atau jasa organisasi/perusahaan?
- 5) Jika merupakan organisasi/perusahaan publik, maukah karyawan mendorong orang-orang dekat untuk berinvestasi dalam organisasi/perusahaan ini?

Menurut Maarif & Kartika (2014) kebahagiaan karyawan adalah faktor penting dalam menimbulkan keterikatan (*engagement*). Emosi yang terkait dengan kebahagiaan sesungguhnya memperluas kemampuan seseorang untuk merespons secara positif terhadap tekanan setiap hari. Emosi-emosi negatif membuat orang berpikir sempit yang mendorong orang melarikan diri dari situasi atau melakukan kekerasan. Sedangkan emosi positif memperluas dan membangun kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan menggunakan berbagai sumber daya untuk mengatasi momen sulit.

Maarif & Kartika (2014) juga berpendapat bahwa ada 3 kategori umum emosi yang memancarkan kebahagiaan, yaitu:

a. Sukacita

Karyawan merasa penuh dengan sukacita ketika merasa aman dan bergerak semakin mendekati tujuan. Sukacita membuat karyawan merasa senang dan mencoba ide maupun keterampilan baru. Sukacita juga mendorong interaksi sosial karyawan, yang pada akhirnya menumbuhkan hubungan yang sehat, baik dan kompak dengan rekan sejawat. Sukacita juga membuat karyawan lebih kuat secara fisik, mental dan sosial untuk berkontribusi ke masyarakat.

b. Minat

Minat bisa membangkitkan keingintahuan, antusiasme, motivasi dan kegembiraan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan pada karyawan. Minat juga mendorong karyawan untuk membangun sumber daya yang kuat sehingga karyawan dapat mengetahui dan melakukan lebih banyak hal.

c. Kepuasan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan aman diterima dan dipedulikan oleh orang lain. Kepuasan memungkinkan seseorang untuk menghargai waktu dan merasa terhubung dengan orang-orang di sekitar. Kepuasan juga memberikan kesempatan untuk merenungkan pengalaman baru dan mengintegrasikan hal baru tersebut ke dalam pandangan pribadi karyawan terhadap pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target-target kerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan berkualitas. Kinerja karyawan itu sangat penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut Edison et al., (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan tersebut tidak bisa diukur tanpa adanya indikator. Meskipun sering terjadi persoalan terkait penetapan indikator yang terlalu rendah, sehingga tanpa usaha yang maksimal pun pasti karyawan akan mencapainya. Namun bisa juga sebaliknya, penetapan indikator yang begitu tinggi dan tidak realistis membuat karyawan kesulitan mencapainya. Oleh sebab itu, indikator atau target dari kinerja karyawan memang harus ditetapkan secara realistis, bisa dijangkau serta dilakukan evaluasi secara terus menerus.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan atau organisasi dikarenakan karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja agar lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi

juga perlu menganalisis sistem penilaian kinerja yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

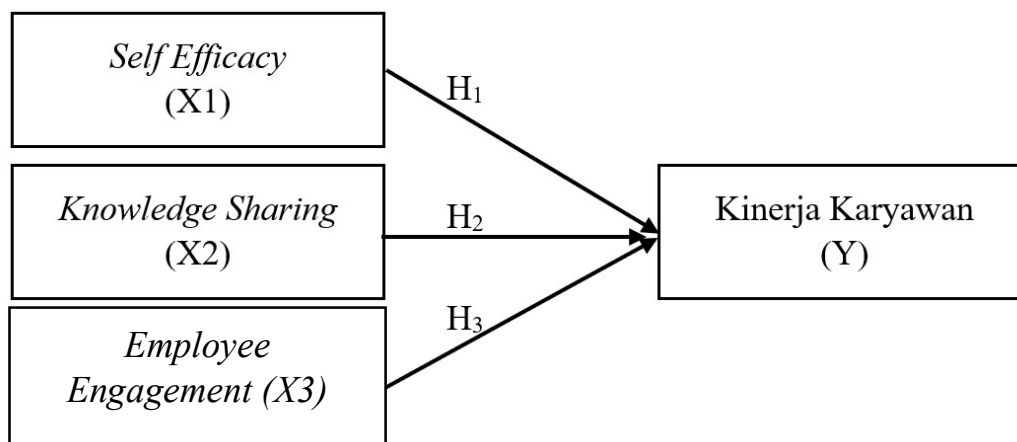
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Penulis	Judul	Hasil
1.	<i>Self-Efficacy</i>	(Sari & Candra, 2020)	Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
		(Lengkong et al., 2020)	Stres Kerja dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
		(Mukrodi, 2018)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	<i>Knowledge Sharing</i>	(Novita et al., 2019)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

		(Erwina & Mira, 2019)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
		(Isili et al., 2022)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing, Human Relation</i> dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	<i>Employee Engagement</i>	(Yusuf et al., 2019)	Pengaruh <i>Employee engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
		(Cintani & Novianysah, 2020)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
		(Raihan & Sagala, 2018)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.7 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, inkonsistensi penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self-efficacy menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan (Hasanah et al., 2019). Adanya tuntutan kerja yang sangat dinamis serta perkembangan teknologi yang begitu pesat membuat karyawan terkadang muncul reaksi stres, tegang, panik atau bahkan putus asa karena kesulitan dan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan *self-efficacy* yang kuat sehingga kinerja yang dicapai juga meningkat dan mampu menyikapi dengan bijaksana ketika dihadapkan dengan berbagai masalah dan tantangan pekerjaan.

Adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan tersebut juga pernah diteliti oleh Lengkong et al., (2020) dan Mukrodi (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika *self-efficacy* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sedangkan ketika *self-efficacy* mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ = *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.

b. Hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Menurut Marwan et al., (2021) *knowledge sharing* merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi untuk belajar atau menanyakan mengenai pengetahuan/informasi baru terkait pekerjaan serta pengetahuan umum di luar pekerjaan. Pengetahuan baru tersebut bisa didapat karyawan dari *sharing* dengan para ahli di bidang tersebut maupun rekan sejawat di tempat kerja atas pengalaman yang dilalui dalam bekerja. Sesi *sharing* karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta diadakan setiap jumat pagi yang bersifat kondisional (bisa diadakan sewaktu-waktu) dihadiri oleh perwakilan karyawan dari masing-masing bidang untuk pemaparan target kerja, berdiskusi mengenai aturan-aturan

pendidikan yang baru atau target dari kementerian pendidikan dan kebudayaan yang harus diimplementasikan, problematika pendidikan di Kota Yogyakarta, cara menghadapi problematika kerja tertentu dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati bersama serta masih banyak lagi. Proses *knowledge sharing* yang diadakan satu kali dalam seminggu tersebut memberikan dampak seperti karyawan mendapatkan saran, arahan, bimbingan atau bahkan bantuan untuk menyelesaikan hambatan kerja yang sedang dialami. Hal tersebut menghasilkan pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan target kerja terpenuhi.

Adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Erwina & Mira, (2019) dan Isili et al., (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat sedangkan ketika *knowledge sharing* mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ = *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta

c. Hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Menurut Wicaksono & Rahmawati (2019) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Employee engagement* merupakan salah satu bentuk manifestasi sikap positif karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan sehingga karyawan memahami sepenuhnya bahwa peningkatan kinerja dalam bekerja sangatlah penting. Perbedaan gender laki-laki dan perempuan, karyawan yang masih muda atau karyawan yang sudah mendekati usia pensiun, masa kerja karyawan yang masih baru atau karyawan yang sudah lama dan status kepegawaian PNS atau Non PNS di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta tidak dapat menentukan karyawan memiliki kinerja yang baik ataupun tidak. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh *employee engagement* dikarenakan dengan *employee engagement* bisa dilihat semangat karyawan dalam bekerja tinggi atau hanya malas-malasan dalam bekerja, dedikasi yang karyawan berikan totalitas atau hanya fisiknya saja yang hadir ke tempat kerja sedangkan pikiran kemana-mana, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tersebut pernah diteliti oleh Cintani & Novianysah (2020) dan Raihan & Sagala (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *employee engagement*

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika *employee engagement* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat sedangkan ketika *employee engagement* mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga bisa mengalami penurunan. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ = *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.