

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keterlibatan Kerja (Work Engagement)

2.1.1 Definisi Keterlibatan Kerja (Work Engagement)

Keterlibatan kerja (work engagement) merupakan suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan energi tinggi, komitmen terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh secara kognitif dan emosional. Menurut Schaufeli (2017), keterlibatan kerja tetap didefinisikan melalui tiga dimensi utama yaitu vigor (semangat dan ketahanan dalam menyelesaikan tugas), dedication (rasa bangga, antusias, dan komitmen terhadap pekerjaan), serta absorption (keasyikan dalam bekerja yang menyebabkan individu kehilangan rasa waktu). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal, loyal terhadap organisasi, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja.

Dalam penelitian lanjutan oleh Bakker dan Albrecht (2018), keterlibatan kerja dikaji dalam konteks model Job Demands–Resources (JD-R) yang telah diperbarui. Mereka menjelaskan bahwa keterlibatan muncul ketika terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands), seperti beban kerja atau tekanan waktu, dan sumber daya kerja (job resources), seperti dukungan dari atasan, kesempatan pengembangan diri, dan otonomi. Selain itu, sumber daya pribadi seperti efikasi diri (self-efficacy), optimisme, dan daya tahan psikologis juga memainkan peran penting dalam mendukung keterlibatan kerja.

2.1.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja (Work Engagement)

Menurut Schaufeli (2017) karakteristik keterlibatan kerja meliputi:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. Individu yang memiliki *vigor* menunjukkan kemauan yang kuat untuk berinvestasi usaha dalam pekerjaannya serta mampu bertahan dan tetap semangat dalam menghadapi kesulitan. Semakin tinggi tingkat semangat yang dimiliki, semakin besar pula keterlibatan seseorang dalam pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi ditandai oleh rasa memiliki makna terhadap pekerjaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. Individu yang memiliki dedikasi cenderung menunjukkan komitmen emosional yang kuat terhadap pekerjaannya dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja.

3. *Absorption* (Terserap)

Absorption mengacu pada keadaan di mana individu sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan yang dilakukan. Orang yang mengalami *absorption* biasanya merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya karena begitu terfokus dan menikmati aktivitas tersebut.

2.2 Ketahanan Kerja

2.2.1 Definisi Ketahanan Kerja

Ketahanan kerja atau *resilience* merujuk pada kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali setelah menghadapi tekanan, stres, atau kesulitan di tempat kerja. Shatté et al. (2017) menjelaskan bahwa ketahanan kerja bukan hanya sekadar kemampuan untuk bertahan, tetapi juga kemampuan untuk berkembang dan belajar dari pengalaman sulit. Individu dengan tingkat ketahanan yang tinggi cenderung mampu mengelola stres, mempertahankan motivasi, serta menjaga keterlibatan meskipun menghadapi tantangan yang besar di tempat kerja. Ketahanan kerja ini sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja, karena individu yang resilient dapat memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan tidak mudah menyerah pada kesulitan.

Penelitian oleh Monje Amor et al. (2021) menunjukkan bahwa individu yang resilien lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi dan menghadapi hambatan dengan lebih positif, sehingga dapat tetap terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka. Ketahanan kerja juga berhubungan erat dengan faktor psikologis lainnya, seperti efikasi diri dan dukungan sosial, yang semuanya berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Dengan demikian, ketahanan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung karyawan dalam menjaga tingkat keterlibatannya, terutama dalam situasi yang penuh tantangan atau ketidakpastian.

2.2.2 Karakteristik Ketahanan Kerja

Menurut Cooper, & Sarkar (2015) serta Kuntz, Malinen, & Näswall (2017) karakteristik ketahanan kerja meliputi :

1. *Emotional regulation* (Regulasi Emosi)

Kemampuan individu untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif saat menghadapi tekanan atau situasi sulit di tempat kerja. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik tidak mudah terbawa stres atau panik, melainkan tetap tenang dan rasional dalam mengambil keputusan.

2. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme ditandai dengan keyakinan bahwa situasi sulit dapat diatasi dan masa depan akan lebih baik. Karyawan yang resilien umumnya melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai hambatan yang mematahkan semangat.

3. *Self-efficacy* (Efikasi Diri)

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi tugas atau masalah yang dihadapi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih gigih dan percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja.

4. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Adaptabilitas merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan kebijakan, peran, atau

teknologi. Individu yang adaptif tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga mampu menggunakannya untuk keuntungan pribadi dan organisasi.

5. *Perseverance* (Ketekunan)

Perseverance mengacu pada keteguhan dan semangat pantang menyerah saat menghadapi hambatan atau kegagalan. Karyawan yang memiliki ketekunan tetap berusaha hingga tujuan tercapai, meskipun menghadapi tekanan atau situasi sulit.

2.3 Dukungan Supervisor

2.3.1 Definisi Dukungan Supervisor

Dukungan supervisor adalah salah satu sumber daya pekerjaan yang memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Menurut Kovjanic et al. (2020), dukungan dari atasan, yang dalam konteks ini mencakup pemberian arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan emosional dan instruksional, memainkan peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja karyawan. Supervisor yang memberikan dukungan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Selain dukungan yang bersifat instruksional dan emosional, supervisor yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur pekerjaan mereka sendiri (misalnya dalam hal otonomi) dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini sangat penting bagi kedua generasi—baik

Generasi Z yang mencari fleksibilitas dalam pekerjaan maupun Milenial yang lebih menghargai stabilitas dan kepastian.

2.3.2 Karakteristik Dukungan Supervisor

Menurut Hammer, Demsky, Kossek, & Johnson (2016) serta Afsar, Badir, & Bin Saeed (2018), karakteristik dukungan supervisor meliputi:

1. Dukungan emosional (*Emotional Support*)

Dukungan ini ditunjukkan melalui empati, perhatian, dan kepedulian supervisor terhadap kondisi emosional karyawan. Supervisor yang memberikan dukungan emosional cenderung terbuka, mau mendengarkan, dan memahami kesulitan atau tekanan yang dihadapi bawahannya.

2. Dukungan instrumental (*Instrumental Support*)

Merupakan bantuan langsung yang diberikan oleh supervisor dalam bentuk sumber daya, bantuan teknis, atau kemudahan operasional untuk menyelesaikan pekerjaan. Dukungan ini sangat penting terutama saat karyawan menghadapi beban kerja tinggi atau keterbatasan sarana.

3. Dukungan informasi (*Informational Support*)

Dukungan ini meliputi pemberian arahan, panduan, atau informasi yang jelas dari supervisor agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Informasi yang tepat membantu mencegah kesalahpahaman dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan.

4. Dukungan penilaian (*Appraisal Support*)

Supervisor memberikan umpan balik, pengakuan atas kinerja, serta dorongan untuk pengembangan diri. Dukungan ini mendorong motivasi dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap kontribusi yang mereka berikan.

2.4. Dukungan Teman dan Keluarga

2.4.1 Definisi Dukungan Teman dan Keluarga

Dukungan sosial, baik yang berasal dari teman sejawat maupun keluarga, juga merupakan faktor penting dalam menciptakan keterlibatan kerja yang tinggi. Hammer et al. (2018) meneliti pengaruh *family-supportive supervisor behaviors* (FSSB) dan menemukan bahwa dukungan keluarga yang diterima oleh individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengakui pentingnya hubungan keluarga dalam mendukung kesejahteraan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini, dukungan keluarga memberikan stabilitas emosional bagi karyawan, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Studi oleh Cooke et al. (2019) menunjukkan bahwa dukungan teman dan keluarga berperan besar dalam membantu karyawan mengelola stres dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki jaringan sosial yang kuat, baik di dalam maupun di luar organisasi, lebih mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh keluarga dan teman lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan

cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, karena mereka merasa bahwa mereka memiliki sistem dukungan yang dapat diandalkan.

2.4.2 Karakteristik Dukungan Teman dan Keluarga

Menurut Lapierre et al. (2017), karakteristik dukungan teman dan keluarga meliputi:

1. Dukungan Emosional (*Emotional Support*)

Dukungan emosional diberikan dalam bentuk empati, perhatian, dan kasih sayang dari orang-orang terdekat seperti teman dan anggota keluarga. Dukungan ini membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih tenang dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

2. Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*)

Merupakan bantuan nyata yang diberikan oleh teman atau keluarga, seperti membantu mengurus anak, pekerjaan rumah tangga, atau memberi bantuan logistik. Bantuan ini memungkinkan individu mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

3. Dukungan Informasional (*Informational Support*)

Teman dan keluarga dapat memberikan nasihat, panduan, atau informasi yang membantu individu membuat keputusan yang lebih baik dalam menghadapi persoalan kerja maupun kehidupan pribadi.

4. Dukungan Penilaian (*Appraisal Support*)

Dukungan ini berupa pengakuan, validasi, dan umpan balik positif dari orang-orang terdekat, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri serta memberi dorongan moral bagi individu untuk tetap termotivasi dalam bekerja.

2.5. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

2.5.1 Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri, menurut Bandura (2015), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi tantangan dan mencapai tujuan mereka, meskipun menghadapi rintangan atau kesulitan. Dalam konteks pekerjaan, efikasi diri berhubungan erat dengan keterlibatan kerja, karena karyawan yang merasa mampu mengatasi tantangan pekerjaan akan lebih cenderung untuk terlibat dan memberikan performa terbaik.

Stajkovic dan Luthans (2018) menemukan bahwa efikasi diri berperan signifikan dalam meningkatkan performa kerja, karena individu yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan lebih mampu menunjukkan inisiatif, bertahan menghadapi kegagalan, dan menjaga komitmen terhadap pekerjaan mereka. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti dalam situasi krisis atau perubahan organisasi, efikasi diri dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk tetap terlibat dan beradaptasi dengan perubahan.

2.5.2. Karakteristik Dukungan Teman dan Keluarga

Menurut Lapierre et al. (2017), karakteristik dukungan teman dan keluarga meliputi:

1. Dukungan Emosional (Emotional Support)

Dukungan emosional dari teman dan keluarga berupa empati, perhatian, dan kasih sayang yang diberikan saat individu menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan. Kehadiran orang terdekat yang bersedia mendengarkan dan memberikan penguatan emosional dapat meningkatkan ketahanan psikologis dan mengurangi stres kerja.

2. Dukungan Instrumental (Instrumental Support)

Merupakan bantuan nyata yang diberikan oleh keluarga atau teman dalam bentuk tindakan langsung, seperti membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, atau memberi tumpangan. Dukungan ini sangat penting untuk membantu individu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang.

3. Dukungan Informasional (Informational Support)

Dukungan ini berbentuk saran, masukan, atau informasi yang diberikan oleh teman dan keluarga untuk membantu individu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

4. Dukungan Penilaian (Appraisal Support)

Dukungan penilaian ditunjukkan melalui pengakuan, pujian, atau umpan balik positif dari keluarga dan teman atas pencapaian atau usaha yang telah dilakukan individu. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan perasaan dihargai, yang berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Xanthopoulou (2017) bertujuan untuk menguji hubungan antara sumber daya pekerjaan (job resources), efikasi diri, dan keterlibatan kerja, serta meneliti peran efikasi diri sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada 209 karyawan sektor layanan publik di Belanda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara ketersediaan sumber daya pekerjaan (seperti dukungan atasan dan umpan balik) terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, efikasi diri terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan tersebut, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kemampuannya akan lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Penelitian ini memperkuat pendekatan Job Demands-Resources dan menyoroti pentingnya pengembangan efikasi diri dalam organisasi.

Cooke et al. (2019) melakukan penelitian terhadap 356 pekerja di sektor ritel di Australia untuk mengetahui peran dukungan sosial dari keluarga dan teman dalam meningkatkan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks tekanan pekerjaan dan work-life balance. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan dari keluarga dan teman memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dukungan sosial terbukti mampu mengurangi kelelahan emosional dan

meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan, terutama dalam kondisi kerja yang menuntut. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di luar lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai sumber daya penting dalam menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan, terutama bagi generasi milenial yang sangat menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan personal.

Penelitian oleh Kovjanic et al. (2020) bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja dengan peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator. Studi ini dilakukan terhadap 412 karyawan di sektor industri manufaktur di Jerman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup dukungan emosional, visi yang menginspirasi, dan pengakuan terhadap kontribusi individu berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja. Selain itu, pemberdayaan psikologis terbukti menjadi mediator penting dalam hubungan ini, di mana karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis akan menunjukkan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa peran supervisor sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan lintas generasi.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Analisis	Hasil
<i>The Role of Job Resources and Self-Efficacy in Work Engagement</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Penelitian ini menemukan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan atasan, otonomi, dan umpan balik

Bakker & Xanthopoulou (2017)		berkorelasi positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Efikasi diri bertindak sebagai mediator yang memperkuat pengaruh job resources terhadap work engagement. Hasil ini menekankan bahwa penguatan efikasi diri dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja secara keseluruhan.
<i>The Role of Social Support in Enhancing Work Engagement under Job Stress</i> Cooke et al. (2019)	<i>Multiple Regression Analysis</i>	Studi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari teman dan keluarga berkontribusi besar terhadap keterlibatan kerja, terutama dalam kondisi tekanan kerja tinggi. Dukungan emosional dari lingkungan sosial eksternal membantu mengurangi burnout dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan kehidupan kerja serta pengakuan akan peran relasi sosial dalam meningkatkan motivasi kerja.
<i>Transformational Leadership and Employee</i>	<i>Partial Least Squares SEM (PLS-SEM)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

<i>Engagement: A Mediating Role of Psychological Empowerment</i> Kovjanic et al. (2020)	transformatif yang meliputi dukungan emosional, pengakuan atas kontribusi individu, serta pemberian inspirasi memiliki dampak positif terhadap keterlibatan kerja. Psychological empowerment berperan sebagai mediator signifikan yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.
--	---

2.7. Pengembangan Hipotesis

Ketahanan melibatkan kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi tantangan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja. Individu yang memiliki ketahanan lebih tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tekanan pekerjaan, yang memungkinkan mereka tetap fokus, bersemangat, dan terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan mereka. Bakker & Albrecht (2018) menunjukkan bahwa ketahanan berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang membantu karyawan mengelola stres dan tetap produktif, meskipun dihadapkan pada tantangan yang berat di tempat kerja. Selanjutnya, Kira et al. (2020) menyatakan bahwa ketahanan tidak hanya membantu individu bertahan

dalam kesulitan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, karena mereka merasa lebih mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan pekerjaan. Ketahanan ini meningkatkan perasaan efikasi diri, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja.

Berdasarkan pandangan di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Ketahanan memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Bakker & Albrecht (2018) menjelaskan bahwa supervisor yang memberikan dukungan yang memadai, baik dalam bentuk umpan balik konstruktif, pengarahan yang jelas, serta kesempatan pengembangan, akan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka. Zhang et al. (2019) juga mengungkapkan bahwa pemberian otonomi dan pemberdayaan yang dilakukan oleh supervisor dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka. Karyawan yang merasa diberdayakan dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka cenderung merasa lebih terlibat, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap hasil pekerjaan mereka. Dukungan supervisor yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hal ini memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan berkontribusi pada peningkatan performa serta loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan pandangan di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Dukungan supervisor memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Dukungan sosial yang diberikan oleh teman dan keluarga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja, karena mereka membantu mengurangi stres, memberikan motivasi, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Lu et al. (2018) menemukan bahwa dukungan sosial yang diterima dari teman dan keluarga berperan penting dalam membantu karyawan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dengan memiliki dukungan yang baik di luar pekerjaan, karyawan merasa lebih siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan tetap berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Dukungan ini memberikan rasa aman dan stabilitas yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan demikian, dukungan sosial dari teman dan keluarga tidak hanya penting untuk kesejahteraan pribadi karyawan, tetapi juga meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan pandangan di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Dukungan teman dan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Schaufeli & Bakker (2016) menyatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Ketika karyawan merasa percaya diri dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, mereka lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka secara lebih intens. Efikasi diri meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa pencapaian, yang berkontribusi pada

keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Serta Luthans et al. (2015) menjelaskan bahwa efikasi diri berhubungan erat dengan ketahanan dan optimisme. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih mampu mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Efikasi diri ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja mereka, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja

2.8 Kerangka Penelitian

Ketahanan (resilience) berperan penting dalam menjaga keterlibatan kerja, terutama dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Ketahanan memungkinkan karyawan untuk tetap fokus, termotivasi, dan terlibat meskipun ada hambatan atau kegagalan. Luthans et al. (2018) menjelaskan bahwa ketahanan tidak hanya membantu individu dalam mengatasi stres, tetapi juga memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketahanan mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan, yang membuat individu mampu untuk bangkit kembali dengan cepat dan mempertahankan semangat serta komitmen terhadap pekerjaan. Bennett et al. (2017) juga menekankan bahwa individu dengan ketahanan yang tinggi cenderung

lebih mampu untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan memperbaiki diri.

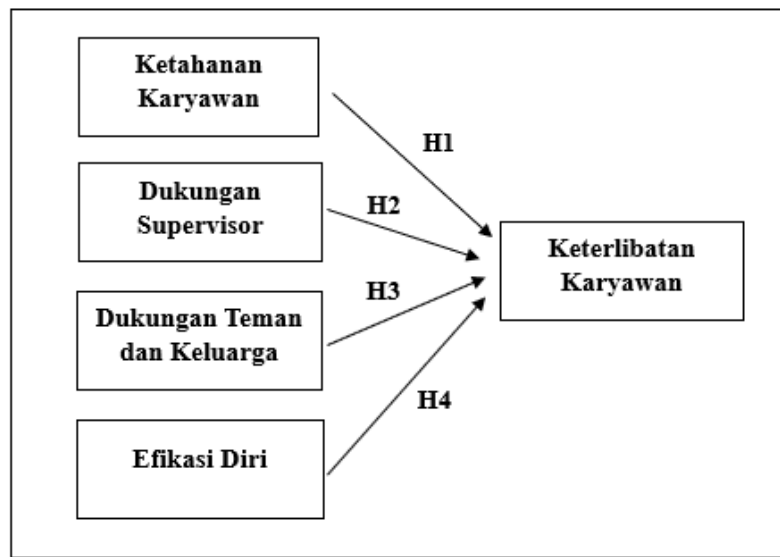
Dukungan yang diberikan oleh supervisor berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan. Ketika atasan memberikan dukungan dalam bentuk umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Liao et al. (2017) menyatakan bahwa dukungan supervisor berfungsi sebagai salah satu faktor penting yang meningkatkan keterlibatan kerja karena memberikan rasa aman dan dukungan emosional, yang mengurangi stres dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Gagné et al. (2015) juga menekankan bahwa supervisor yang mendukung karyawan dengan memberikan otonomi dan kesempatan pengembangan, mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan, karena mereka merasa diberdayakan dan memiliki kontrol lebih besar atas tugas mereka.

Dukungan sosial dari teman dan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Bakker et al. (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dan teman dekat dapat membantu individu mengelola stres yang berasal dari pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, yang secara tidak langsung mendukung tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan sosial mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga lebih fokus dalam pekerjaan mereka. Kirk et al. (2019) menambahkan bahwa

dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga emosional, memungkinkan individu untuk tetap positif dan bersemangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Efikasi diri yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap keterlibatan kerja. Bandura (2017) menekankan bahwa individu yang percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan mengatasi tantangan yang ada. Jiang et al. (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja, yang mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung merasa bahwa mereka mampu mengatasi tugas pekerjaan yang sulit, yang berujung pada keterlibatan yang lebih dalam dan proaktif dalam pekerjaan mereka. Zimmerman (2015) juga menyatakan bahwa efikasi diri yang kuat berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan kerja, karena individu merasa lebih dihargai dan diakui atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.

Berikut merupakan kerangka penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel yang terdapat pada penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian