

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang handal dan kompeten suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Menurut Dabić et al., (2011) kontribusi karyawan pada perusahaan akan meningkat apabila sumber daya manusia diterapkan dengan tepat. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari aktifitas-aktifitas seperti perencanaan SDM, seleksi, analisis SDM, kesetaraan kesempatan kerja, kompensasi, kesehatan, keamanan dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh (Gurning et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut NCERT, (2015) sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja pada sebuah perusahaan dan memberikan kontribusi bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan efektif. Sumber daya manusia meliputi sikap, pengalaman, nilai-nilai, pengetahuan, kemampuan fisik dan mental, serta motivasi individu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kombinasi antara

keahlian, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki individu dalam perusahaan atau organisasi (Soemardjan 2016). Manajemen sumber daya manusia sangat penting karena dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta dapat menjamin pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses personalia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Ferraguti *et al.*, (2015) *self efficacy* adalah kemampuan yang dimiliki individu berdasarkan 4 (empat) hal yaitu keyakinan verbal, keadaan fisiologis, pengalaman orang lain dan prestasi. Individu yang memiliki *self efficacy* akan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan sukses Bandura, (2014). Individu harus memulai dari dirinya sendiri untuk mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengorganisasikan tugas untuk mencapai tujuan, melakukan tindakan dan menghasilkan sesuatu.

Self efficacy dapat memotivasi individu dan mendorong mereka untuk menghargai prestasi yang dimiliki serta dapat mengatasi hambatan dengan usaha dan ketekunan Bandura, (2014).. Menurut Zulkosky (2009) *self efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, mencapai tujuan, dan melakukan aktivitas. *Self efficacy* dapat mendorong individu untuk mengambil tindakan yang efektif ketika mengalami hambatan. Aspek *self efficacy* diantaranya optimis, objektif, tanggung jawab, realistis, rasional, dan yakin terhadap kemampuan diri (Ghufron & Risnawita 2016:73). Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas, mencapai tujuan tertentu, dan keyakinan dalam menghadapi tantangan atau hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan ketika menghadapi tantangan dan memperoleh hasil yang baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mudah merasa putus asa dan kesulitan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Lestari & Mujiati, (2018) sebagai berikut :

- 1) Keyakinan verbal yaitu cara seseorang mengungkapkan kepercayaan diri mereka dengan bahasa lisan atau kata-kata.

- 2) Keadaan fisiologis merupakan kondisi emosional yang muncul ketika menghadapi situasi dan tugas tertentu.
- 3) Pengalaman orang lain yaitu apabila individu melihat keberhasilan orang lain dalam menghadapi tugas atau masalah, maka individu itu akan memiliki keyakinan bahwa ia juga mampu untuk menghadapi tugas dan masalah yang sedang dihadapi.
- 4) Prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban. Ketika seseorang berhasil mencapai tujuan yang diharapkan maka dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka.

c. Indikator *Self efficacy*

Menurut Bandura, (2014) dalam penelitian Laia et al., (2023) indikator *self efficacy* sebagai berikut :

- 1) Keyakinan untuk menyelesaikan berbagai masalah yaitu keyakinan yang dimiliki individu dalam mengatasi kegagalan maupun rintangan dalam menyelesaikan masalah, kemampuan dalam mengambil tindakan yang tepat serta kemampuan untuk menemukan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
- 2) Percaya diri dalam menyelesaikan masalah dengan orang lain yaitu kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatasi perbedaan pendapat atau konflik dengan orang lain,

kemampuan memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain ketika menghadapi masalah yang sulit atau rumit, dan dapat berbagi ide maupun solusi dengan orang lain secara efektif.

- 3) Kemampuan untuk memecahkan masalah dengan solusi yang benar yaitu kemampuan yang dimiliki individu untuk melihat dampak jangka panjang dari solusi yang diterapkan, kemampuan individu untuk memperbaiki solusi yang tidak berhasil dan dapat menemukan solusi alternative apabila diperlukan.

Menurut Ghufron & Risnawita (2016:73) indikator *self efficacy* sebagai berikut :

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*) yaitu sejauh mana keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mencapai keberhasilan berdasarkan pengalaman positif sebelumnya.
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious experience*) yaitu sejauh mana keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk mencapai keberhasilan berdasarkan pengalaman dari orang lain.
- 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*) yaitu sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk

menggunakan kata-kata dan komunikasi verbal untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.

- 4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*) yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan dan menyesuaikan respon fisiologis seperti detak jantung meningkat, ketegangan otot dan lain-lain.

3. *Employee Resilience*

a. *Pengertian Employee Resilience*

Menurut Kuntz et al., (2016) *employee resilience* merupakan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk mengumpulkan, mengintegrasikan, dan memanfaatkan sumber daya organisasi. Individu yang memiliki *employee resilience* dapat mengatasi kesulitan, dapat menghadapi tantangan hidup lebih baik, dan dapat berkembang dalam kehidupan mereka. Ketika individu mengalami kesulitan dalam hidup, mereka akan melalui beberapa tahapan resiliensi, dimulai saat kesulitan datang dalam hidup individu, pada saat ini individu akan mengalami kesulitan efek dari masalah yang dihadapi, hal tersebut merupakan awal dari resiliensi (Diponegoro et al., 2021).

Tahap beradaptasi adalah ketika menghadapi kesulitan, individu akan beradaptasi dan mencari solusi dari kesulitan tersebut. Tahap pemulihan adalah ketika individu tidak merasa terganggu oleh situasi yang pernah dihadapi. Tahap akhir yaitu

individu tumbuh lebih kuat dan belajar dari pengalaman. Menurut Hendriani (2018) *employee resilience* memiliki manfaat diantaranya *employee resilience* dapat meningkatkan kemampuan individu untuk tetap merasa produktif dan termotivasi walaupun sedang mengalami kesulitan. Kuntz et al., (2016) mendefinisikan *employee resilience* sebagai kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat beradaptasi dan berkembang di tempat kerja sekalipun dihadapkan pada situasi yang buruk.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa *employee resilience* merupakan kemampuan karyawan untuk mengatasi dan menghadapi berbagai tekanan, stress, dan tantangan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki ketahanan akan mampu mengatasi tekanan, mengelola stress, beradaptasi dengan perubahan, menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, dan tetap produktif meskipun dalam situasi yang menantang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Resilience*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee resilience* menurut Hendriani (2018) sebagai berikut :

- 1) Regulasi emosi yaitu karyawan dapat tetap merasa tenang walaupun sedang menghadapi tekanan.

- 2) Pengendalian dorongan yaitu karyawan mampu mengendalikan keinginan, dorongan, dan tekanan yang muncul dari dalam diri sendiri.
- 3) Sikap optimis yaitu kemampuan dan keyakinan dalam diri karyawan untuk mengatasi kesulitan yang ada.
- 4) Analisis sebab-akibat yaitu karyawan dapat mengetahui secara jelas penyebab dari kesulitan yang terjadi.
- 5) Sikap empati yaitu kemampuan karyawan dalam membaca karakteristik emosional dan psikologis seseorang.
- 6) Efikasi diri yaitu keyakinan karyawan untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi dan dapat mencapai keberhasilan.
- 7) Menjangkau yaitu karyawan mampu mengatasi kesulitan yang terjadi dan dapat bangkit dari keterpurukan serta mendapatkan hal positif dari masalah yang pernah dihadapi.

c. Indikator *Employee Resilience*

Menurut Wahabi *et al* (2011) dalam jurnal penelitian Wicaksono (2021) indikator *employee resilience* sebagai berikut :

- 1) *Exsternal supports (I have)* yaitu ketahanan karyawan meningkat berkat bantuan dari luar dirinya sendiri.
- 2) *Inner strenght (I am)* yaitu kemampuan karyawan untuk meningkatkan resiliensinya sendiri.

- 3) *Interpersonal and problem solving skills (I can)* yaitu karyawan mampu mengekspresikan perasaan dan pikiran dengan baik, mampu memecahkan masalah yang dihadapi, mampu memahami emosional diri sendiri, dan menemukan seseorang yang tepat untuk dimintai pertolongan.

Menurut Kuntz et al., (2016) indikator *employee resilience* sebagai berikut :

- 1) *Perseverance* yaitu kemampuan bertahan hidup dari seorang individu dalam menghadapi berbagai masalah atau kesulitan.
- 2) *Equanimity* yaitu seorang individu mampu memberikan respon dengan baik dalam setiap masalah atau kesulitan berdasarkan pengalaman yang didapat sebelumnya.
- 3) *Meaningfulness* yaitu usaha untuk mencapai tujuan.
- 4) *Self-reliance* yaitu seorang individu mampu mengenali dirinya sendiri seperti seberapa besar kemampuan yang dimiliki serta batasan yang mampu dicapai berdasarkan apa yang dilalui sebelumnya.
- 5) *Existensial aloneness* yaitu kesadaran individu bahwa sebagian besar pengalaman yang dia miliki bisa dibagi kepada orang lain.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menghasilkan produk dalam periode tertentu (Soetrisno 2019). Perusahaan pasti menginginkan peningkatan produktivitas kerja karena dapat memberikan keuntungan yang lebih tinggi, lebih efisien, dan mempengaruhi keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016) produktivitas kerja adalah perbedaan antara input (sumber daya) dan output (hasil). Produktivitas kerja dapat diukur dalam berbagai cara seperti output per jam kerja, output per pekerja, pertumbuhan output, dan penggunaan sumber daya.

Menurut Diah Rusminingsih (2010) individu yang memiliki produktivitas kerja akan memiliki kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak kualitas. Kualitas yang dimaksud adalah tingkat keunggulan dari output yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi hasil produksi yang maksimal dalam kurun waktu tertentu Hartatik (2019). Kontribusi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam dilihat dari keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, pengetahuan, keterampilan, inovasi, kreativitas, dan kerjasama tim. Menurut Soetrisno (2016) karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi akan berusaha untuk memaksimalkan produksi dengan mengurangi waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memberikan hasil produksi yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia dalam periode waktu tertentu dengan efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan hasil yang dihasilkan dengan waktu yang dihabiskan dan usaha yang dikeluarkan.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor produktivitas kerja menurut Saifuddin (2018) sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja yaitu banyaknya output yang mampu dicapai karyawan.
- 2) Kualitas kerja yaitu mutu dari output yang mampu dihasilkan oleh karyawan.
- 3) Ketepatan waktu yaitu seberapa banyak waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan output.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut penelitian dalam jurnal Suka Damai Hati Laia *et., al* (2023)., teori Sinungan (2014) tentang produktivitas kerja terdapat indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas akan dievaluasi.

- 2) Peningkatan pencapaian diukur melalui cara memafaatkan produktivitas kerja bagi karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.
- 3) Semangat dalam bekerjadapat dilihat dari sikap kerja dan pencapaian hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diridilihat dari sikap untuk mengembangkan pengetahuan dan mengembangkan diri dalam pekerjaan.
- 5) Kualitas adalah sikap untuk selalu meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.
- 6) Efisiensi dilihat dari jumlah sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Soetrisno (2016) indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.
- 2) Peningkatan pencapaian yang dapat diukur berdasarkan tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Semangat dalam bekerja yang dapat dilihat dari sikap kerja dan pencapaian dalam satu hari lalu dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri dapat dilihat dari peningkatan kemampuan dalam bekerja.

- 5) Berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.
- 6) Efisiensi penggunaan sumber daya dengan hasil yang dicapai.

B. 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. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Albert Bandura, 1977 <i>Self efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change</i>	<i>Self-Efficacy</i> (X) Perilaku (Y)	Correlations analysis Analisis regresi berganda Path analysis	<i>Self efficacy</i> berperan sebagai mekanisme utama perubahan perilaku melalui berbagai perubahan berbasis kinerja.
2.	Sarinah, Maruf Akbar, Ricardianto Prasadja, 2018 <i>The Effect of Work Autonomy, Self-Efficacy and Work Engagement Towards Work Productivity</i> International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom	<i>Work Autonomy</i> (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2) <i>Work Engagement</i> (X3) <i>Work Productivity</i> (Y)	Kuantitatif Random sampling Path analysis	<i>work autonomy, self-efficacy, dan work engagement</i> secara positif dan langsung berpengaruh terhadap <i>Work Productivity</i> .

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Vol. VI, Issue 2			
3.	Carter, W.R., Nesbit, P.L., Badham, R.J., Parker, S.K., Sung, L.-K. 2018 <i>The effects of employee engagement and self-efficacy on Work Productivity : a longitudinal field study</i> International Journal of Human Resource Management, 29 (17)	<i>Employee Engagement (X1)</i> <i>Self Efficacy (X2)</i> <i>Work Productivity (Y)</i>	Kuantitatif convenience sampling regresi linear berganda	Terdapat hubungan positif antara <i>self-efficacy</i> dan Produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja secara longitudinal. Keterlibatan karyawan memberi kontribusi terhadap produktivitas kerja di atas <i>self efficacy</i>
4.	Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto 2020 <i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Work Productivity in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i> International Journal of Innovative Science and Research Technology Vol 5, Issue 1	<i>Work Discipline (X1)</i> <i>Self-Efficacy(X2)</i> <i>Work Environment (X3)</i> <i>Work Productivity (Y)</i>	Kuantitatif Probability sampling Uji validitas, reabilitas, regresi linear berganda	<i>Work Discipline, Self-Efficacy, dan Lingkungan Kerja</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Khaerana, 2020 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Komisi	<i>Self Efficacy (X1)</i> Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif Sampel jenuh uji validitas, reliabilitas Analisis	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.		regresi linier sederhana	
	Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen Vol 5, No.1			
6.	Rais Hidayat, Soewarto Hardhienata, Yuyun Elizabeth Patras, Rindu Rahayu Agustin, 2020	Kepemimpinan situasional (X1) <i>Self efficacy</i> (X2) Produktivitas kerja guru (Y)	Kuantitatif Korelasi parsial SITOREM	Adanya korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional, <i>self efficacy</i> dengan produktivitas kerja.
	<i>The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work</i>			
7.	Adisah Putra Sitohang, Nur Aktif Budiono, 2021	Kepuasan kerja (X1) Mutu hidup (X2) <i>Self efficacy</i> (X3) Produktivitas kerja karyawan (Y)	Kuantitatif Sampling jenuh Uji validitas dan reabilitas Path analysis dengan PLS	Kepuasan kerja, mutu hidup kerja, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
	Pengaruh Kepuasan Kerja, Mutu Hidup Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Woori Saudara Indonesia Tbk, Kantor Cabang Kebon Jeruk)			
	European Journal of Business and Management Research (EJBMR)			

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
8	Mayshara A. P. K. Demak, Bode Lumanauw, Christoffel M.O. Mintardjo, 2023 Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>Job Description</i> , dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sari Tuna Makmur Bitung Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.11 No.4	<i>Self efficacy</i> (X1) <i>Job description</i> (X2) Budaya kerja (X3) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif Uji validitas dan reabilitas Uji asumsi klasik Regresi linear berganda	<i>Self-efficacy</i> , <i>job description</i> dan budaya kerja secara individual atau parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
9.	Suka Damai Hati Laia, Firman Jaya Laia, Laminar Hutabarat, Dra. Jenni Tarigan, 2023 Pengaruh <i>self efficacy</i> dan talent manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cinta Maju Sejahtera Tanjung Morawa Jurnal global manajemen Vol.12, No.1	<i>Self efficacy</i> (X1) <i>Talent Manajemen</i> (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif Sampling jenuh Uji validitas dan reabilitas Uji asumsi klasik Regresi linear berganda	<i>Self efficacy</i> dan talent manajemen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
10.	Mila Milenia Sari, 2024 Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Diri	Motivasi (X1) Kepercayaan diri (X2) Disiplin kerja (X3)	Kuantitatif Sampel jenuh Uji validitas dan reabilitas	Kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Blantika: Multi disciplinary Jornal, Volume 2, Nomor 4, Februari 2024	Produktivitas karyawan (Y)	Uji asumsi klasik Regresi linear berganda	Karyawan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Ketangguhan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
11.	Muhammad Taufiq Amir, Peter Standen, 2016 Employee resilience in organizations : Development of a new scale Conference Proceeding ANZAM	Developmental Persistency (X) Positive Emotion (Y)	validitas Analisis faktor eksplorasi Uji konstruk korrelasi Uji reliabilitas internal konsistensi	pengembangan skala keuletan baru dengan dua dimensi utama yaitu Developmetal Persistency dan Positive Emotion, yang memiliki reliabilitas dan validitas konstruk yang baik.
12.	Wageeh Nafei, 2015 <i>The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Work Productivity: A Study on Teaching Hospitals in Egypt</i> International Journal of Business and Management.	<i>Psychological Capital (X)</i> <i>Employee Attitudes (Y1)</i> <i>Work Productivity(Y2)</i>	Kuantitatif Random sampling Korelasi dan regresi	Secara spesifik, dimensi-dimensi PsyCap yaitu self-efficacy, optimism, hope, dan resilience secara individu berhubungan positif dengan JS, OC, dan EP.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
13.	H. L. Ekanayake dan P. N. Gamage, 2018 <i>The Effect of Employee Resilience on Work Productivity of Executives in Selected Private Sector Organizations in Sri Lanka</i> Journal of Human Resource Management Volume 13 Issue 02	<i>Employee Resilience</i> (X) <i>Work Productivity</i> (Y)	Kuantitatif Simple random sampling Korelasi dan regresi	Terdapat hubungan antara ketahanan karyawan dengan produktivitas kerja.
14.	Happy Paul, Umesh Bamel, Ashok Ashta, dan Peter Stokes, 2019 <i>The Influence of Employee Resilience, Work Discipline, and Work Welfare on Work Productivity</i> International Journal of Organizational Analysis Vol 27, No.5	<i>Employee resilience</i> (X1) Disiplin kerja (X2) Kesejahteraan karyawan (X3) Produktivitas kerja karyawan (Y)	Kuantitatif Random sampling Analisis regresi dan SEM	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>employee resilience</i> , disiplin kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
15.	Atiko Lusiyani, Irfan Helmy, 2020 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional	<i>Psychological Capital</i> (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y1) Komitmen Organisasional (Y2)	Kuantitatif Saturated sampling Uji validitas, reabilitas	Optimism tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi berpengaruh melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. <i>Resiliency</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah)			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi.
	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2 (2)			Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
16.	Ryanuari Kamson Wicaksono, 2021 Hubungan antara Resiliensi dengan produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik Jurnal Penelitian Psikologi (berdasarkan informasi penomoran Volume 8 No 6	Resiliensi (X) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif Uji normalitas Uji linearitas Analisis korelasi	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan.
17.	Nadira Nurul Janna, Christian Wiradendi Wolor, Usep Suhud, 2022 <i>The Role of E-Training, Career Development, and Employee Resilience in Increasing Employee Productivity in Indonesian State-Owned Enterprises</i> Business	<i>E-training</i> (X1) pengembangan karir (X2) Ketangguhan (resilience) karyawan (X3) <i>Employee Productivity</i> (Y)	Kuantitatif Purposive sampling Uji validitas dan reabilitas SEM	pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap ketangguhan karyawan. <i>E-training</i> dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ketangguhan karyawan berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
18.	Excellence and manajemnt Nurin Yusrin, Dewi Kurniaty, 2023 Pengaruh Resiliensi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, Fakultas Ekonomi & Bisnis.	Resiliensi (X) Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif Non purposive Sampling Uji asusmsi klasik Analisis korelasi Regresi linear berganda	produktivitas karyawan. Terdapat hubungan positifantara resiliensi denganproduktivitas kerja karyawan.
19.	Anisa Dewi Kartika Sari dan Salamah Wahyuni, 2023 <i>Effect of employee resilience against OCB : the role of work productivity</i> International Journal of Education and Social Science Research Vol 2	Ketahanan (X) Kewargaorgani sasian (Y) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif Non probability sampling Uji validitas dan reabilitas SEM	Adanya pengaruh positif Ketahanan terhadap OCB, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas kerja sebagai variabel mediasi.
20.	Primadi Candra Susanto, Wastam Wahyu Hidayat, Tri Widyastuti, Zahara Tussoleha Rony, Josua Panatap Soehaditama, 2023	<i>Resilience (X1)</i> <i>Competence (X2)</i> <i>Work Productivity (Y)</i> <i>Key Performance Indicator (Z)</i>	Kualitatif	langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Praktik-praktik HRM yang berorientasi kesejahteraan dapat meningkatkan ketahanan dan kinerja karyawan melalui

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	<i>Analysis of Resilience and Competence on Work Productivity through Intervening Key Performance Indicator Variables</i>	Resilience(X1) Competence(X2) Work Productivity(Y) Key Performance Indicator(Z)		iklim sosial. Ketahanan organisasi dan dukungan organisasi berperan memediasi hubungan antara ketahanan dan kinerja karyawan. Indikator kinerja utama berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dan efisiensi.

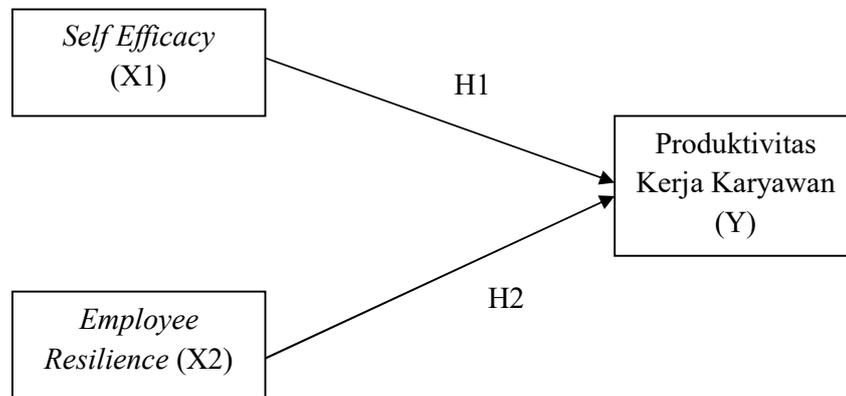
Sumber : Data Diolah (2024)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep yang saling terkait yang membentuk teori dan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti. Kerangka konseptual membantu membangun landasan teoritis yang kuat untuk memahami fenomena penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini memodifikasi penelitian dari Suka Damai Hati Laia *et. al* (2023) dengan judul penelitian Pengaruh *Self Efficacy* dan *Talent Manajemen* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cinta Maju Sejahtera dan penelitian Wicaksono (2021) dengan judul Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tari

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Untuk menjelaskan masalah

yang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut :



Penelitian dari Suka Damai Hati Laia *et. al* (2023) dan Wicaksono (2021)

Gambar 2.1 Bagian Kerangka Berfikir Penelitian

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang dirumuskan sebagai jawaban sementara dari pertanyaan penelitian. Hipotesis menjadi dasar untuk menguji kebenaran suatu pernyataan melalui analisis dan pengumpulan data. Berdasarkan kerangka berfikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Ghufroon & Risnawita (2016:73) *self efficacy* adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan suatu keadaan dan dapat mencapai hasil yang positif Zulkosky (2009). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*,

(2020), Sitohang & Budiono, (2021), Mayshara, (2023) dan Suka Damai Hati Laia *et. al* (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mila Milenia Sari, (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* (kepercayaan diri) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

H1 : *Self Efficacy* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Promotor HP di Kabupaten Ngawi

2. Pengaruh Employee Resilience Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wahabi *et al* (2011) *employee resilience* adalah kemampuan bertahan dari seorang karyawan dalam situasi yang tidak menyenangkan dan dapat mengatasi setiap kesulitan serta berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. *Employee resilience* mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengatasi perubahan di tempat kerja, mengatasi stress, dan beradaptasi dengan tantangan di tempat kerja. *Employee resilience* adalah kemampuan individu dalam mengatasi masalah baik yang bersifat internal maupun eksternal Saifuddin, (2018). Masalah internal seperti konflik antar karyawan dan

komunikasi yang buruk. Sedangkan masalah eksternal seperti perubahan pasar dan perubahan teknologi.

Employee resilience membantu karyawan untuk tetap produktif dan tangguh walapun sedang menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Paul *et al.*, (2019), Wicaksono (2021), Yusrin & Kurniaty (2023), dan A. D. K. Sari & Wahyuni, (2019) yang menyatakan bahwa *employee resilience* berpegaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Janna *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *employee resilience* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

H2 : *Employee Resilience* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Promotor HP di Kabupaten Ngawi