

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

###### a. Pengertian *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Widyawati dan Karwini, 2018). Astutik dan Surjanti (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan kondisi sosial yang mengacu pada kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan dan seseorang tersebut mampu diandalkan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja dirinya sendiri.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

## **b. Teori *Self Efficacy***

Menurut Bandura (2018) *Self Efficacy* adalah penentu utama dalam adaptasi dalam teori ini karena itu mempengaruhi hasil baik secara langsung maupun dengan mempengaruhi faktor interpersonal lain seperti tujuan hasil harapan, dan reaksi evaluasi diri terhadap perilaku dan hasilnya.

## **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (2018) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* seseorang, yaitu:

### 1) Pencapaian prestasi

Faktor ini didasarkan oleh pengalaman-pengalaman yang dialami secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa yang lalu maka terjadi peningkatan efikasi dirinya.

### 2) Pengalaman orang lain

Seseorang yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan kegiatan yang sama dan memiliki kemampuan yang setara dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang awalnya memiliki efikasi diri rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh oleh orang lain.

### 3) Bujukan lisan

Individu diarahkan oleh saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatnya kepercayaan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk tercapainya apa yang diinginkan

#### 4) Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin tercapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasi dan menurunkan kepercayaan atau keyakinan akan kemampuan dirinya.

#### d. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Lunenburg (2011) dalam Widyawati (2018) terdapat empat indikator yaitu:

##### 1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

## 2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

## 3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

## 4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan

## **2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

### **a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Robbins dan Judge (2015:19) OCB adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Zabihi, et al (2012) mengatakan bahwa OCB dapat mengikat pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai visi, misi dan strategi perusahaan. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan kepada perusahaan dengan bentuk perilaku suka menolong karyawan, patuh terhadap peraturan yang berlaku di PT. Putra Winareksa dan perilaku tersebut menambah nilai tambah kinerja karyawan

### **b. *Teori Organizational Citizenship Behavior***

Williams dan Anderson (1991) membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-o adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, seperti kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat

bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu rekan yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian secara pribadi pada karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi

**c. Motif - motif *Organizational Citizenship Behaviour***

Menurut McClelland et al (1987) dalam Titisari (2019) terdapat tiga tingkatan motif yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (excellence), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain
- 3) Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau Tindakan orang lain

**d. Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour***

Faktor yang mempengaruhi OCB menurut Menurut Organ et al (2006:10) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

- 1) Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

**e. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour***

Menurut Gibson, et al (2011) dalam Suzana (2017):

1) *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas tugas yang berkaitan erat dengan operasi operasi organisasional. Contohnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.

2) *Civic Virtue*

Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Contohnya, Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, Memberikan perhatian terhadap pertemuan pertemuan yang dianggap penting.

3) *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Contohnya, Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.

4) *Courtesy*

Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Contohnya, Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi, Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

5) *Sportsmanship*

Berisi tentang pantangan pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Contohnya, Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

### **3. Kecerdasan Spiritual**

#### **a. Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Menurut Zohar dan Marshal dalam Razi (2019), kecerdasan spiritual di definisikan sebagai kecerdasan untuk menangani masalah makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan untuk menilai pekerjaan ini. Kecerdasan spiritual adalah satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmaterial. Aspek non materi ini disadari di area transenden yang mengarah kepada hasil seperti eksistensial yang mendalam, peningkatan makna, pengakuan dari transendensi-diri, serta penguasaan spiritual (Octavia, 2020).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dimiliki karyawan PT Putra Winareksa dalam menyesuaikan aturan dibarengi dengan pemahaman

satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek non materi.

#### **b. Teori Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan Spiritual menurut Zohar (2007) dalam Angelica (2020) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar

#### **c. Indikator Kecerdasan Spiritual**

Menurut Zohar dan Marshall (2007) dalam Angelica (2020) menjelaskan bahwa terdapat 6 (enam) indikator kecerdasan spiritual yaitu:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat memposisikan diri dan menerima pendapat dari orang lain secara terbuka.
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi, yaitu suatu tingkat dalam kesadaran diri seseorang yang tinggi untuk dapat memahami visi dan tujuan hidupnya serta kemampuan seseorang untuk mengkritik dirinya sendiri.
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, yaitu kemampuan untuk menghadapi serta memanfaatkan sebuah penderitaan, menghadapi dan menjadikan penderitaan sebagai sebuah motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup dimasa depan, dan dapat selalu tersenyum serta bersikap tenang.

- 4) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, yaitu sebuah kualitas hidup yang menggunakan visi hidup dan berpegang pada nilai-nilai hidup sebagai dasar untuk mewujudkan sebuah tujuan, seperti prinsip dalam pegangan hidup serta berpijak pada kebenaran
- 5) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (rendah hati), yaitu mampu untuk berpikir secara logis dan berlaku sesuai norma kerjasama.
- 6) Kecenderungan nyata untuk bertanya dan mencari jawaban-jawaban mendasar, kecenderungan untuk bertanya ini akan membuat dampak pada kemampuan dalam berimajinasi serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006) dalam mengungkapkan kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal dan menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam Rosidi (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah Kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan PT. Putra

Winareksa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan dibuktikan dengan standar yang sudah ditentukan

#### **b. Teori Kinerja**

Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Widyastuti (2018) menyebutkan kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4) Persepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

#### **d. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Anwar Prabu (2001:75) dalam Sarianti dkk (2016) yaitu:

1. Kualitas kerja,  
Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan,
2. Kuantitas kerja,

Dalam kuantitas kerja yang diperhatikan adalah jumlah output rutin yang harus diselesaikan dan seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan ekstra.

3. Dapat tidaknya diandalkan, Maksudnya kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja dan tanggung jawab terhadap kerja, sesuai instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan,
4. Sikap,  
Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

#### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang digunakan sebelumnya adalah dasar dari penelitian penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui hasil penelitian sebelumnya, dan membandingkan serta mendeskripsikannya untuk mendukung jenis penelitian serupa di masa mendatang.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Isnani Dan Widiartanto (2018) Diponegoro Journal Of Social And Political Tahun 2018, Hal 1-10 <b>E-ISSN 2746-1297</b>	Variabel independen: <i>Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Variabel dependen : <b>kinerja karyawan</b>	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> dan <i>self efficacy</i> memiliki <b>pengaruh yang signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Widyawati dan Karwini (2018) FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018. <b>E-ISSN: 2599-1299. P-ISSN: 0854-0616.</b>	Variabel independen : <i>self esteem, self efficacy</i> dan keterlibatan kerja. Variabel dependen : <b>kinerja karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
3.	Sebayang Dan Sembiring (2017) E-Proceeding Of Management: Vol.4, No.1 April 2017   Page 335. <b>ISSN: 2355-9357</b>	Variabel independen: <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self Efficacy</i> , <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	FAUZIYAH (2016) JURNAL MANAJEMEN, Volume 8, (1), 2016. <b>P-ISSN: 2085-6911, E-ISSN: 2528-1518</b>	Variabel independen: Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan <i>Self Efficacy</i> Variabel dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self Efficacy</i> <b>Berpengaruh Positif Signifikan</b> Terhadap Kinerja Karyawan
5.	Rini Sarianti dkk (2016) Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 5. <b>E-ISSN: 2622-0865, P-ISSN: 2302-6359.</b>	Variabel independent: Budaya organisasi, <i>Self efficacy</i> Variable dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self Efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan
6.	Astutik dan Surjanti (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. <b>E-ISSN: 2549-192X</b>	Variabel independen: <i>Psychological Empowerment</i> , Budaya Organisasi Hirarki, <i>Self Efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan

		Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	
7.	Setiawan dkk (2020) VALUES. Volume 1 Nomor 2, April 2020 ISSN: 2721-6810	Variabel independen: <i>Self efficacy</i> , Motivasi  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
8.	Sihombing (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 – 2867. ISSN 2303-1174	Variabel independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan <i>Self Efficacy</i>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>tidak berpengaruh</b> secara signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Lengkong dkk, (2020) Productivity, Vol. 1 No. 3, 2020 E-ISSN. 2723-0112	Variabel independen: Stres Kerja Dan <i>Self-Efficacy</i> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self-efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
10.	Ari dan Sriathi (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: <b>2302-8912</b> . DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2</a>	Variabel independen: <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self-efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11.	Widodo (2019) e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma	Variabel independen: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
12.	Lestari dan Ghaby (2018) Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123 (2018). ISSN 2252-7877 (Print). ISSN 2548-3582 (Online) <a href="https://doi.org/10.21776/ub.ind">https://doi.org/10.21776/ub.ind</a>	Variabel independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

	<b>ustria.</b> <b>2018.007.02.6</b>		
13.	Yuwanda dan Pratiwi (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen 53 Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62) <b>E-ISSN: 2580-3743</b>	Variabel independen: <b>Organizational Citizenship Behavior And Compensation</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
14.	Mattalatta (2019) MANDAR (Management Development and Applied Research Journal) Volume 1. No. 2 Juni 2019	Variabel independen: Kepemimpinan Situasional Dan <b>Organizational Citizenship Behavior</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
15.	Hanapi dkk, (2020) Business Management and Entrepreneurship Journal (BMEJ) Volume 2   Nomor 1   Maret 2020. <b>P-ISSN : 2684-8759.</b> <b>E-ISSN : 2684-8740.</b>	Variabel independen: <i>Knowledge Sharing</i> Dan <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
16.	Devi dan Sintaasih (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016 ISSN: 6640-6669	Variabel independen: <b>Organizational Citizenship Behavior,</b> Kepemimpinan Transaksional, Dan Komitmen Organisasional  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
17.	Rosidi dkk, (2018) ECOPRENEUR.12, Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018 online, 1 – 7 <b>ISSN: 2614-3968 (print). ISSN:</b>	Variabel independen: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan <b>Organizational Behavior Citizenship</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh negative</b> terhadap

	<b>2615-6237 (online)</b>	<b>(OCB)</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	kinerja karyawan
18.	Aprianti dan Bhaihaki (2017) Jurnal Ekonomika Desember 2017, Vol.2 No.2 <b>E-ISSN: 2527-6379. P-ISSN: 2580-8117</b>	Variabel independen: <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
19.	Angelica dan Graha (2020) Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume: 6, Nomor: 1,2020. <b>ISSN (print): 2337-5655</b> <b>ISSN (online): 2715-7008</b>	Variabel independen: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan <b>Kecerdasan Spiritual</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan
20.	Hidayah. R (2019) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. <b>ISSN (Online) 2549-192X</b> <b>DOI Prefix 10.2670</b>	Variabel independen: Kecerdasan spiritual  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan
21.	Octavia (2020) Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 2, Mei 2020, 130-144 <b>ISSN 1411 – 9366</b>	Variabel independen: Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan <b>Kecerdasan Spiritual</b> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan
22.	Razi dan Sunaryo (2020) e Jurnal riset manajemen Vol.09 No. 05. Februari 2020	Variabel independen: Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan
23.	Handayani (2021) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 24 No 1 (2021). <b>P-ISSN: 1979-6471.</b> <b>E-ISSN: 2528-0147</b>	Variabel independen: Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan dan positif</b> terhadap

		Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	kinerja karyawan
24.	Maryani dan Rusmahafi (2017) JURNAL EKONOMI ISLAM Volume 8, Nomor 1, Mei 2017. <b>P-ISSN: 2057-7056.</b> <b>E-ISSN: 2527-7081.</b>	Variabel independen: Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan <b>Kecerdasan Spiritual</b>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
25.	Akimas (2016) Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016. <b>Print ISSN: 2337-5191.</b> <b>Online ISSN: 2527-6034</b>	Variabel independen: Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), <b>Kecerdasan Spiritual (SQ)</b> Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
26.	Albert Bandura (2018) Personality and Individual Differences 120 (2018) 238–245	Variabel independen: <i>conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy</i>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh</b> positif terhadap kinerja karyawan.
27.	Ifa Amaliya (2016) JURNAL UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA	Variabel independen : <i>Self Efficacy</i>  Variabel dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh negatif</b> dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	Fitria (2018) Jurnal Ekonomi Universitas Bung Hatta Vol.12 No. 1	Variabel independen : PENGARUH MOTIVASI, SELF ESTEEM, <b>SELF EFFICACY</b> , LOCUS OF CONTROL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Variabel dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh negatif</b> dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **C. Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis**

### **1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan**

Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga terlihat dari hasil penelitian Sapta dan Ni ketut (2018), Christina dkk (2020), Iwan restu dkk (2019), Venna dkk (2017) menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

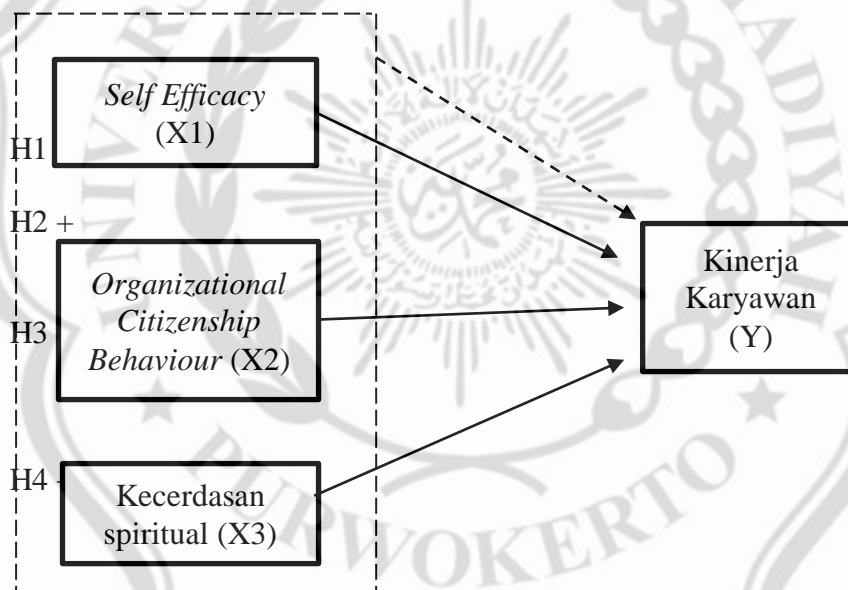
### **2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan**

Perilaku individu yang mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi dan menjadi faktor kemajuan dari sebuah organisasi yang terlihat dari hasil penelitian Widodo (2019), Lestari dan Ghaby (2018), Yuwanda dan Pratiwi (2020), Mattalatta (2019), Hanapi dkk (2020), Devi dan Sintaasih (2016), menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha – usaha untuk meningkatkan kepuasan terhadap rekan kerja dan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi - fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah

### **3. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan**

Kecerdasan seseorang yang dimiliki dalam menyesuaikan aturan terhadap kesadaran dan integrasi dalam mengaplikasikan pada karyawan kecerdasan tertinggi ini dibuktikan adanya penelitian terdahulu yaitu Angelica dan Graha (2020), Hidayah. R (2019), Octavia (2020), Razi dan Sunaryo (2020), Handayani (2021), menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan : secara parsial =  $\longrightarrow$

secara simultan =  $\dashrightarrow$

#### **D. Hipotesis Penelitian**

H1: *Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Kecerdasan Spiritual* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2: *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

