

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

a. Definisi *Self Efficacy*

Menurut Lunnenburg (2011) dalam Widyawati (2018) mengemukakan 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

Menurut Luthan (2014) dalam Isnani dkk (2018) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Kreitner (2003) dalam Kimberly dkk (2019) *self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Bandura (1982) dalam Oktavia dkk (2017) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Bandura menekankan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja

seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka sendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan untuk memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan (Bandura 2001 dalam Kimberly dkk 2019). Menurut Wood dan Bandura (1989) dalam Deany dkk (2016) mengatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keraguan yang lebih sedikit dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru. Sedangkan menurut Dewett (2007) dalam Kimberly dkk (2019) individu dengan *self-efficacy* rendah memiliki keyakinan harapan yang rendah bahwa mereka dapat berhasil melakukan tugas-tugas bahkan ketika mereka berusaha keras.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya dalam organisasi, mencapai suatu tujuan, melaksanakan tugas, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

b. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Bandura (1982) mengatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pembelajaran dan kinerja dalam tiga cara, antara lain :

- 1) *Self-efficacy influences the goals that employees choose for themselves* (*Self-efficacy* mempengaruhi tujuan yang dipilih karyawan untuk diri mereka sendiri).

Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah cenderung menetapkan tujuan yang relatif rendah untuk diri mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menetapkan tujuan pribadi yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa orang tidak hanya belajar tetapi juga tampil pada level yang konsisten dengan keyakinan *self-efficacy* mereka.

- 2) *Self-efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job* (*Self-efficacy* mempengaruhi pembelajaran serta upaya yang dilakukan orang pada pekerjaan).

Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi umumnya bekerja keras untuk belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin bahwa upaya mereka akan berhasil. Karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah dapat mengerahkan upaya lebih sedikit ketika belajar dan melakukan tugas-tugas kompleks, karena mereka tidak yakin upaya itu akan mengarah pada kesuksesan.

- 3) *Self-efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks* (*Self-efficacy* mempengaruhi kegigihan orang untuk melakukan tugas-tugas baru dan sulit).

Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas tertentu. Dengan demikian, mereka cenderung bertahan dalam upaya mereka bahkan ketika masalah muncul. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah yang percaya bahwa mereka tidak mampu belajar dan melakukan

tugas yang sulit cenderung menyerah ketika masalah muncul. Dalam tinjauan literatur yang luas tentang *self-efficacy*, Albert Bandura dan Edwin Locke (2003) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah penentu kuat kinerja pekerjaan.

Menurut Ghufron (2010) dalam Setyabudi dkk (2018) *self-efficacy* tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi, yaitu :

a) Tingkat (*level*)

Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

b) Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi *level* taraf kesulitan, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c) Generalisasi

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingka hlaku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertekan atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

c. Indikator – indikator *Self Efficacy* :

Menurut Lunenburg (2011) dalam Widyawati dkk (2018) terdapat empat indikator untuk mengukur *self-efficacy*, antara lain :

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. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

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 ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan

yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan 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. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

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

2. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Gibson, *et al* (2011) dalam Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam keberlangsungan hidup organisasi. Perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun

organisasi yang pada akhirnya member kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Menurut Robbins (2008:31) dalam Putri dkk (2017), OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB merupakan salah satu bentuk *extra-role*, perilaku yang tidak termasuk sebagai salah satu peran kerja resmi seseorang, karena OCB merupakan peran yang dilakukan secara sukarela, Pareke (2008) dalam Ramadhan (2018).

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang bersifat sukarela di luar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Gibson, *et al* (2011) dalam Suzana (2017) ada lima dimensi yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1) Altruism

Perilaku membantu orang tertentu, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload., membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang melebihi syarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. menyegerakan jika dibutuhkan. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 (enam) hari kerja.

3) *Sportsmanship*

Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

4) *Civic Virtue*

Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Sebagai contoh memberikan perhatian terhadap fungsi fungsi yang membantu image organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan

yang dianggap penting, membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

5) *Courtesy*

Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi nilai suatu pekerjaan (Hackman and Oldham, 1976). Menurut Stephen Robbins (2006) dalam Suryadi (2019), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Stoner (1986) dalam Ananda (2018), karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan uraian para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab individu terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif dan respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik maka akan menghasilkan dorongan bagi individu tersebut untuk bekerja lebih baik lagi.

b. Indikator-Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman & Oldham (1980) dalam Hajati (2018), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 dimensi yang digunakan sebagai indikator pengukuran karakteristik pekerjaan inti, yaitu:

1) Keragaman keterampilan

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktivitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

2) Identitas tugas

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3) Signifikansi tugas

Suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

4) Otonomi

Suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) Umpan balik

Suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

4. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (2003) dalam Nurfajar dkk (2018) menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja, merupakan catatan hasil atau outcome yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Menurut Dessler (2000) dalam Nurfajar dkk (2018), kinerja diartikan sebagai prestasi kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Octavia dkk (2017), kinerja kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dikemukakan juga bahwa pada umumnya kinerja meliputi elemen, yaitu kuantitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja.

Berdasarkan uraian para tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan, Bernardin dan Russel (1993) dalam Nurfajar dkk (2018) mengungkapkan bahwa terdapat enam dasar atau dimensi yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality* yaitu terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* yakni terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* yakni terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* yakni terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.

6. *Interpersonal impact* yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	S.R. Widyawati dan N.K. Karwini (2018) FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018	Variabel Independen : 1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Keterlibatan Kerja. Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar
2	S. Sebayang dan J. Sembiring (2017) e-Proceeding of Management : Vol.4, No. 1 April 2017	Variabel Independen : 1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia
3	J. Cherian dan J. Jacob (2013) International Journal of Bussiness and Management	Variabel Independen : 1. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen : 1. Motivasi 2. Kinerja Karyawan	<i>Self-efficacy</i> secara keseluruhan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	M. Oktavia dan S. Suryoko (2017) JURNAL ILMU ADMINISTRASI BISNIS, 2017	Variabel Independen : 1. <i>Self Efficacy</i> 2. <i>Locus of Control</i> Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi pada PT. Semarang Intermedia

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			Pers.
5.	Nurfajar, M.S. Marzuqi dan N. Rohmayati (2018) JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA VOL. 20 NO. 01 – APRIL 2018	Variabel Independen : 1. <i>Employee Engagement</i> 2. Efikasi Diri Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6.	I.K.Isnani dan Widiartanto (2018) DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL Tahun 2018, Hal 1-10	Variabel Independen : 1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> 2. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan.	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Tirta Makmur Ungaran
7.	D.W.Organ (1997) Human Performance, 10(2), 85-97 Copyright © 1997, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.	Variabel Independen : 1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> memberikan pengaruh positif
8.	F.P.Ramadhan, H. Susilo dan E.K.Aini (2018) JURNAL ADMINISTRASI BISNI, 2018	Variabel Independen : 1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 2. Good Corporate Governance (Gcg) Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	A.Widodo, H.Sunaryo dan Khairul ABS (2019) JURNAL ILMIAH RISET MANAJEMEN,	Variabel Independen : 1. Kecerdasan Emosional 2. Komitmen Organisasional 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	2019		
10.	Y.D.Putri, H.N.Utami (2017) JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2017	Variabel Independen : 1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
11.	P.E. Sari (2017) JURNAL ILMU MANAJEMEN Volume 05 Nomor 01 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	Variabel Independen : 1. Stress Kerja 2. Karakteristik Pekerjaan Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya
12.	A. Suryadi (2019) JURNAL SAINTEK MARITIM, Volume 19 Nomor 2, Maret 2019	Variabel Independen : 1. Karakteristik Pekerjaan Variabel Dependen : 1. Kinerja Pegawai.	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
13.	Isrorina dan W. Setyowati (2009) TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 19-31	Variabel Independen : 1. Pemberdayaan 2. Karakteristik Pekerjaan Variabel Dependen : 1. Kinerja Pegawai. Variabel Mediasi : 1. Iklim Organisasi.	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14.	R. Dharma (2018) Majalah Ilmiah, Vol. 25, No. 1 Maret 2018, Hal. 9-17 Copyright © 2018 by LPPM UPI YPTK Padang E-ISSN 2502- 8774 P-ISSN	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Karakteristik Pekerjaan 3. Motivasi Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	1412-5854		
15.	D.E.Hasdi dan Zusmawati (2019) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP	Variabel Independen : 1. Karakteristik Pekerjaan 2. Stress Kerja Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.
16.	S.Rahayu dan N.Yanti (2020) JURNAL MATUA, Vol. 2, No. 2, Juni 2020, Hal : 398-415	Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Iklim Organisasi Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan Variabel Antara : 1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan *Self-efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Karakteristik Pekerjaan serta terletak pada subyek penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Purwokerto. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini. Dengan strategi dan pendekatan inilah nantinya diharapkan peneliti dapat mengerti jawaban dari masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Purwokerto. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut :

1. Pengaruh antara variabel *Self Efficacy* (X₁) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Self Efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya dalam organisasi, mencapai suatu tujuan, melaksanakan tugas, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki rasa keyakinan atau kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya, maka akan berdampak pula terhadap kinerjanya yang semakin baik pula sehingga akan dapat dengan cepat dalam mencapai keberhasilan.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cherian dkk, (2013); Oktavia dkk (2017); Sebayang dkk (2017); (Widyawati dkk, (2018); Deany dkk (2019); Kimberly dkk (2019)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihombing dkk, (2018); Nurfajar dkk, (2018); Setyabudi dkk, (2018)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang bersifat sukarela di luar job deskripsi dan tidak diatur dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan merasa bahwa tempat bekerja sudah seperti rumahnya dan rekan kerja seperti keluarganya. Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi akan dapat menciptakan suasana perusahaan yang kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan dapat mengurangi terjadinya konflik antar karyawan, hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

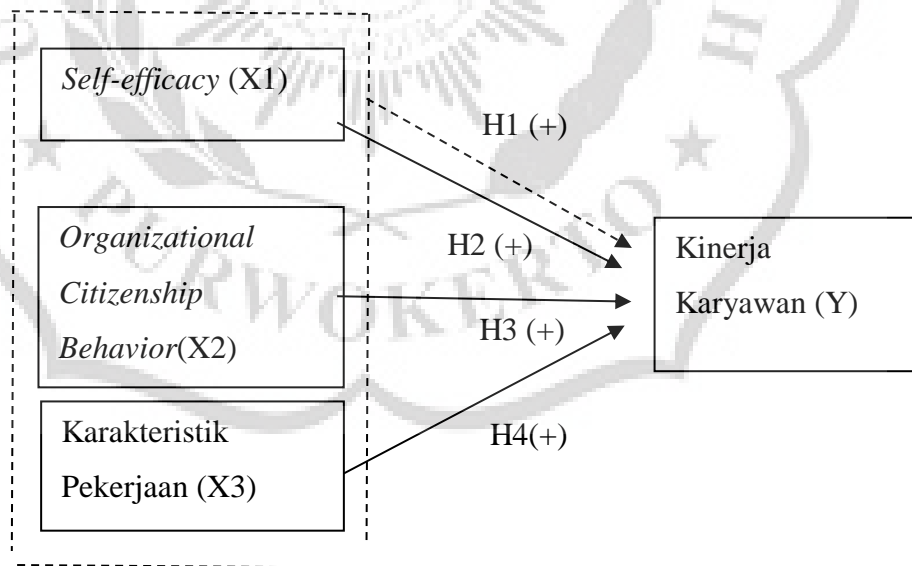
Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Novelia dkk (2016); Aprianti dkk (2017); Suzana (2017); Putri dkk (2017); (Ningtias dkk (2018); Widodo dkk (2019); Ramadhan dkk (2019). Namun berbeda dengan penelitian Rahayu dkk (2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab individu terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif ketika bekerja dengan baik maka akan menghasilkan dorongan bagi individu tersebut bekerja dengan lebih baik lagi. Dalam karakteristik pekerjaan akan terlihat bahwa seorang karyawan yang menghargai makna dan

tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja untuk menyediakan karakteristik pekerjaan inti akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Karakteristik Pekerjaan dibutuhkan ketika seorang karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya, dengan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan konten pekerjaan sehingga karyawan tersebut kembali mencintai pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya *research gap* dari penelitian (Sari, (2017); Sihombing dkk, (2018); Suryadi (2019)) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari R.Dharma (2018) dan Hasdi dkk (2019) yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Keterangan :

—————> : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

