

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Teori kinerja yang digunakan adalah teori keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1977) sebagai berikut :

##### **1. Manfaat (*benefit*),**

Seseorang akan bekerja apabila mendapatkan manfaat. Benefit adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### **2. Rangsangan (*inducement*),**

Seseorang akan bekerja apabila mendapatkan rangsangan. Rangsangan adalah apresiasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

##### **3. Adil dan masuk akal (*reasonable*),**

Seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal. Kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Teori keseimbangan di atas memperlihatkan apabila ada

keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan buat karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Teori ini mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Budaya kerja dikaitkan dengan teori keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1977) bahwa apabila dalam menerapkan budaya kerja mencapai keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan buat karyawan maka budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombang. Sedangkan Kerjasama tim jika dikaitkan dengan teori keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1977) yang salah satunya adalah adil dan masuk akal (*reasonable*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal yaitu karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombang dalam kerjasama tim dalam pembagian tugas sehingga kinerja dari Kerjasama tim tersebut hasilnya memuaskan.

Sedangkan Teori kepribadian dan *Self Esteem* yang digunakan adalah teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh (Ajzen dan Fishbein 1988). *Planned behavior theory* adalah peningkatan dari *reasoned action theory*. *Planned behavior theory* menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan pokok penting yang sanggup memperkirakan

suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsian orang tersebut. Bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 2005).

Teori ini menganalisis sikap karyawan, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan karyawan. Sikap karyawan mengukur cara seseorang merasakan suatu objek sebagai sesuatu hal yang positif atau negatif, serta menguntungkan atau merugikan. Semakin baik kepribadian karyawan RS PKU Muhammadiyah Gombang maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan *Self Esteem* dikaitkan dengan teori perilaku terencana adalah sikap karyawan berkaitan dengan evaluasi diri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan Rumah PKU Muhammadiyah Gombang semakin baik.

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) *theory of planned behavior* menjelaskan niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

1. *Attitude toward the behavior*

Fishbein dan Ajzen (1975) mendefinisikan sikap (*attitude*) sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu obyek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala evaluatif dua kutub, misalnya baik atau jelek, setuju atau menolak, dan lainnya. Dengan demikian, sikap seseorang terhadap tindakan pengungkapan kecurangan

(*whistleblowing*) akan menunjukkan perasaan mengenai baik atau buruk tindakan *whistleblowing* tersebut bagi seseorang. Ajzen dan Fishbein (2010) menjelaskan dalam konteks *attitude toward the behavior*, keyakinan yang paling kuat (*salient beliefs*) menghubungkan perilaku untuk mencapai hasil yang berharga baik positif atau negatif. *Attitude toward the behavior* yang dianggapnya positif itu yang nantinya akan dipilih individu untuk berperilaku dalam kehidupannya.

## 2. Norma subyektif

Menurut Ajzen (1991) mengartikan bahwa norma subyektif adalah keadaan lingkungan seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku yang ditunjukkan. Sehingga seseorang akan menunjukkan perilaku yang dapat diterima oleh orang-orang atau lingkungan yang berada di sekitar individu tersebut. Seorang individu akan menghindari dirinya menunjukkan suatu perilaku jika lingkungan disekitarnya tidak mendukung perilaku tersebut.

## 3. Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku, "*the perceived ease or difficulty of performing the behavior*". Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

## 1. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pengertian lainnya dari Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selanjutnya menurut Siregar (2019) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan sesuai dengan target yang telah ditentukan berperilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai jabatan/posisi dalam perusahaan yang akhirnya hasil pencapaian kerja oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan tercapainya target selama periode waktu yang dicapai.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, dapat diketahui bahwa

kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia – sia.

**b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2020) dirumuskan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

**1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya “*the right man on the right place, the right man on the right job*”.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental. Mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Mangkunegara (2020).

Menurut Timple (2018) faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu, tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara beberapa faktor tersebut.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) dalam Suci (2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara *vertikal* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab

dalam menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

## **2. Budaya Kerja**

### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Menurut Mangkunegara (2020) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Herwanto (2022) budaya kerja adalah suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut yang bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam berperilaku kerja atau organisasi. Menurut Srisinto (2018) budaya kerja mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat bertumbuh dan berkembang karena budaya kerja yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat.

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman

perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

## **b. Faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2016) faktor faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

### **1. Perilaku pemimpin**

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawai.

### **2. Seleksi para pekerja**

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan akan menumbuh kembangkan rasa para pegawai.

### **3. Budaya organisasi**

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

### **4. Budaya luar**

Di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

### **5. Kejelasan misi perusahaan**

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

## **6. Kepastian misi perusahaan**

Jika suatu tujuan organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan misi tersebut harus berjalan.

## **7. Keteladanan pemimpin**

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

## **8. Proses pembelajaran**

Pembelajaran pegawai tetap harus berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

## **9. Motivasi**

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

### **c. Indikator Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2013) dalam Kusumawati dkk., (2022) dimensi dan indikator dalam budaya kerja adalah sebagai berikut:

#### **a) Inovasi dan mengambil resiko,**

Hal ini berkaitan dengan dukungan dan suasana kerja terhadap kreativitas, penghargaan terhadap aspirasi karyawan, Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko dan tanggungjawab karyawan.

**b) Perhatian pada rincian,**

Hal ini berkaitan dengan ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi kerja.

**c) Orientasi hasil,**

Hal ini berkaitan dengan ketelitian pencapaian target dan dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja.

**d) Orientasi manusia,**

Hal ini berkaitan dengan perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja, Perhatian perusahaan terhadap rekreasi dan Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi.

**e) Orientasi Tim,**

Hal ini berkaitan dengan perhatian Kerja sama yang terjadi antara karyawan dan toleransi antar karyawan.

**f) Agresifitas,**

Hal ini berkaitan dengan Kebebasan untuk memberikan kritik, iklim bersaing dalam perusahaan dan kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri.

**g) Stabilitas,**

Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

**3. Kepribadian**

**a. Pengertian Kepribadian**

Menurut Allport (2013) kepribadian adalah jumlah total dari cara-cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan

orang lain. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan. Sedangkan menurut Kreitner (2014) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu panduan ciri raga serta mental yang normal yang membagikan bukti diri individunya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain. Secara umum manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua, memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian**

Menurut Kreitner (2014) kepribadian dihasilkan oleh 2 faktor, yaitu :

### **1. Hereditas (keturunan)**

Hereditas merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh orang tua.

### **2. Lingkungan**

Faktor lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan karakter individu. Seperti norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang dialami.

### **c. Indikator Kepribadian**

Menurut Saiman (2015) dalam Putra dkk., (2022) indikator kepribadian terdiri dari:

#### **1. Sifat terbuka**

Seorang wirausahawan memiliki sifat terbuka seperti terbuka atas masukan atau kritikan dari konsumen terhadap produk atau jasa dari usaha.

#### **2. Kerjasama**

Bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan usaha yang dilakukan.

#### **3. Memiliki visi**

Wirausahawan harus memiliki visi dalam menjalankan usaha.

Dengan adanya visi maka akan timbul imajinasi untuk menumbuhkan usaha.

#### **4. Mencari modal,**

Secara pribadi harus memiliki modal dan bila tidak memiliki modal sendiri harus dapat mencari sumbernya untuk mendukung usaha yang dijalankan, seperti meminjam pada lembaga keuangan.

#### **5. Evaluasi diri**

Seorang wirausaha memiliki kemampuan untuk mengevaluasi usaha dan dapat mengembangkannya.

#### **4. Self Esteem**

##### **a. Pengertian *Self Esteem***

*Self Esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari – hari. Menurut Coopersmith (2014) *Self Esteem* adalah evaluasi diri yang dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungannya dan sejumlah penghargaan, penerimaan, dan perhatian orang lain yang diterimanya. Selanjutnya menurut Sembiring & Winarto (2020) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari – hari.

Menurut Ghufron dan Risnawati (2016) *Self Esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self Esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self Esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari – hari.

**b. Faktor utama dalam perkembangan *Self Esteem***

Menurut Coopersmith (2014) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang memberikan kontribusi dalam perkembangan *Self Esteem*, yaitu :

**1. Keberhasilan (*Success*)**

Keberhasilan memiliki makna yang berbeda – beda pada tiap orang. Pada konteks sosial lain, yang lebih dikembangkan makna keberhasilan dalam bentuk kemiskinan, ketidakberdayaan, penolakan, keterikatan kepada suatu bentuk ikatan sosial dan ketergantungan.

## **2. Nilai – nilai (*Value*)**

Setiap individu akan berbeda dalam memberikan makna terhadap keberhasilan yang ingin dicapai dalam beberapa area pengalaman. Perbedaan ini merupakan fungsi dari nilai – nilai yang diinternalisasi dari orang tua dan figur signifikan lainnya dalam hidup. Penerimaan, penghargaan dan perhatian dari orang tua tersebut. Hal ini juga dapat mengungkapkan bahwa kondisi – kondisi mempengaruhi pembentukan *Self Esteem* akan berpengaruh pula dalam pembentukan nilai – nilai yang realitas dan stabil.

## **3. Aspirasi (*Aspiration*)**

Penilaian diri meliputi perbandingan antara performance dan kapasitas aktual dengan aspirasi dan standar personalnya. Jika standar tersebut tercapai, khususnya dalam area tingkah laku yang bernilai maka individu akan menyimpulkan bahwa dirinya adalah orang yang berharga.

## **4. Pertahanan (*Defenses*)**

Banyak pengalaman yang merupakan sumber evaluasi diri yang negatif dan sebaliknya banyak pula pengalaman yang menghasilkan penilaian diri yang positif. Individu yang memiliki defenses mampu mengatasi stimulus yang mencemaskan, mampu menjaga ketenangan diri, dan tingkah lakunya efektif.

### c. Indikator *Self Esteem*

Menurut Reasoner (2010) dalam Widyawati & Karwini, (2018) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *Self Esteem*, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Perasaan Aman (*Feeling Of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

#### 2. Perasaan Menghormati Diri (*Feeling Of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

#### 3. Perasaan Diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa merupakan bagian suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan

menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

#### **4. Perasaan Mampu (*Feeling Of Competence*)**

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

#### **5. Perasaan Berharga (*Feeling Of Worth*)**

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu seringkali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

## 5. *Team Work*

### a. *Pengertian Team Work*

Menurut Sahban (2018) Kerjasama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang/kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan Bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami. Menurut Rusli (2022) *Team Work* adalah Keterampilan untuk bisa bekerja sama di dalam sebuah tim adalah salah satu soft skill yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Menurut Amirullah (2015) Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas maka tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan Bersama. Hal ini sangat penting, mengingat untuk mencapai tujuan utama perusahaan diperlukan kerjasama yang kompak antar tiap individu. Jadi, hard skill yang dimiliki oleh setiap tim saja tidak cukup untuk mencapai tujuan utama perusahaan. dalam hal ini, kelompok adalah kemampuan tiap individu untuk bisa berkomunikasi, mendengar dan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan juga terkoordinasi.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kerjasama tim (*Team Work*)**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama tim menurut Kreitner (2014) sebagai berikut :

**1. Sasaran yang jelas**

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

**2. Keterampilan Relevan**

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi

**3. Saling Percaya**

Faktor Kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi di kalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja

**4. Komitmen Bersama**

Komitmen Bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya

**5. Komunikasi**

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

### c. Indikator *Team Work*

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Sriyono dan Farida, (2013) dalam Letsoin & Ratnasari (2020) adalah:

#### 1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)

Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

#### 2. Mengungkapkan harapan yang positif

Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

#### 3. Menghargai masukan

Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.

#### 4. Memberikan dorongan

Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.

#### 5. Membangun semangat kelompok

Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian agar dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. (Randi, 2018).

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Gailea dkk., (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2048 – 2057  ISSN 2303-1174	Variabel Independen: <b>X1 : Budaya Kerja</b> <b>X2 : Kepribadian</b> <b>X3 : Self Esteem</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> <b>3. Self Esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b>
2	Wulandari dkk, (2020)  Jurnal Widya Manajemen, Februari 2020, Vol. 2 (No. 1): Hal 89-99  e-ISSN 2655-9501	Variabel Independen: <b>X1 : Self Esteem</b> <b>X2 : Empowerment</b> <b>X3 : Team Work</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Self Esteem berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Empowerment berpengaruh positif terhadap kinerja</b> <b>3. Team Work berpengaruh positif terhadap kinerja</b>
3	Sofyandi dkk., (2022)	Variabel Independen: <b>X1 : Kepemimpinan</b>	<b>1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja</b>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 6, No. 3 Juli 2022  <b>e-ISSN : 2656-6753</b> <b>p-ISSN: 2598-9944</b>	<b>X2 : Budaya Kerja</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja</b>
4	Shodikin (2018)  Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 3 (2), 2018, Hal: 61 – 72  <b>ISSN 2442 – 5028 (Print)</b> <b>2460 – 4291 (Online)</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kepemimpinan</b> <b>X2 : Budaya kerja</b>  Variabel Intervening : Z : Motivasi kerja  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja  <b>2. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b>
5	Srisinto (2018)  Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 01-April 2018  <b>p-ISSN: 1411-710X</b> <b>e-ISSN: 2620-388X</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Lingkungan Kerja</b> <b>X2 : Budaya Kerja</b> <b>X3 : Komitmen Organisasi</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja  <b>2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>  3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
6	Sanjaya (2020)  Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 4 No. 1 Edisi Maret 2020  <b>ISSN: 2549-3477</b> <b>e-ISSN: 2623-1077</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Budaya Kerja</b> <b>X2 : <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>  <b>2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
7	Tambani dkk (2022)  Jurnal EMBA Vol. 10 No.4 Desember 2022, Hal	Variabel Independen: <b>X1 : Disiplin Kerja</b> <b>X2 : Budaya Kerja</b>	1. disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja  <b>2. budaya kerja tidak</b>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	2030-2039 <b>ISSN 2303-2274</b>	Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja</b>
8	Mukson dkk (2019)  Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli – Desember 2019 Volume 8, No. 2 <b>E-ISSN 2541-187X</b>	Variabel Independen: X1 : Kemampuan X2 : Motivasi <b>X3 : Budaya Kerja</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja <b>3. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
9	A.L. Goni. dkk., (2021)  Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 761-772 <b>ISSN 2303-1174</b>	Variabel Independen: X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Lingkungan Kerja <b>X3 : Budaya Kerja</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja 3. <b>Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja</b>
10	Borman, R (2021)  Jurnal Sinar Manajemen Volume 08, Nomor 01, Maret 2021 <b>E-ISSN 2598-398X</b> <b>P-ISSN 2337-8743</b>	Variabel Independen: X1 : Kecerdasan Emosional <b>X2 : Budaya Kerja</b> X3 : Kepribadian  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. <b>Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> 3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
11	Ahmad (2022)  <i>Formosa Journal of Multidisciplinary Research</i> (FJMR)	Variabel Independen: X1 : Pelatihan <b>X2 : Kepribadian</b> X3 : Motivasi Kerja	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepribadian berpengaruh positif</b>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Vol.1, No.2, 2022:343-366  <b>ISSN-E: 2829-8896</b>	Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>dan signifikan terhadap kinerja</b> 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
12	Sari dkk., (2020)  Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Volume Nomor 1 Juli 2020  <b>e-ISSN 2723-424X</b>	Variabel Independen: X1 : Kecerdasan Emosional <b>X2 : Kepribadian</b>  Variabel Dependen: <b>Y : kinerja</b>	1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
13	Kusumodewi dkk., (2021)  Jurnal Perspektif – Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali  <b>ISSN 2807-1190</b>	Variabel Independen: X1 : Motivasi <b>X2 : Kepribadian</b> X3 : Disiplin  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b> 3. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
14	Novrianto (2021)  Jurnal EKOBISTEK , Vol.8, No. 2, Oktober 2019 , Hal 49-55 <b>ISSN : 2301-5268</b> <b>E-ISSN : 2527-9483</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kepribadian</b> X2 : Orientasi Kerja X3 : Penempatan Pegawai  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <b>Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b> 2. Orientasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja 3. Penempatan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
15	Utami dkk., (2020)  <i>Juornal Of Primary Education</i> Vol.6 No.5 September 2018, Hal. 2060 – 2080	Independent Variable : <b>X1 : Personality</b> X2 : <i>Social Competencies</i>  Dependent Variable:	1. <b>Personality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> 2. <i>Sosial Competencies</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<b>p-ISSN 2252-6404</b> <b>e-ISSN 2502-4515</b>	<b>Y : Performance</b>	kinerja
16	Putra Tampi dkk., (2022) <i>Enrichment: Journal of Management, 12 (2) (2022) 1620-1628</i> <b>e-ISSN 2721-7787</b>	Independent Variable: <b>X1 : Information Technology users</b> <b>X2 : Employee Empowerment</b> <b>X3 : Work Culture</b>  Dependent Variable : <b>Y : Performance</b>	1. <i>Information Technology users</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. <i>Employee Empowerment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3. <i>Work Culture</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
17	Putranti dan Liana (2018) Jurnal Prosiding SENDI 2018 <b>ISBN 978-979-3649-99-3</b>	Variabel Independen : <b>X1 : Kepribadian</b> <b>X2 : Kompetensi</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <b>Kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja</b> 2. Kompetensi berpengaruh negative terhadap kinerja
18	Octavia dkk., (2020) Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 2, Mei 2020, 130-144 <b>ISSN 1411 – 9366</b>	Variabel Independen : <b>X1 : Kepribadian</b> <b>X2 : Kecerdasan Emosional</b> <b>X3 : Kecerdasan Spiritual</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <b>Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.</b> 2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja 1. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja
19	Tekege dkk., (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2218 – 2227 <b>ISSN 2303-1174</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kepribadian</b> <b>X2 : Pengalaman Kerja</b> <b>X3 : Kompetensi</b> <b>X4 : Tingkat Pendidikan</b>  Variabel Dependen:	1. <b>Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3. Kompetensi berpengaruh positif

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		<b>Y : Kinerja</b>	signifikan terhadap kinerja 4. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
20	Kaparang dkk (2019)  Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019 Hal 4056-4065  <b>ISSN ; 2303-1174</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kepribadian</b> X2 : Lingkungan X3 : Penempatan  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <b>Kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja</b> 2. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
21	Sembiring (2021)  Jurnal Krisna : Kumpulan Riset Akuntansi Volume 13 No. 1 Juli 2021, pp 9-104  <b>ISSN : 2301-8879</b> <b>E-ISSN : 2599-1809</b>	Variabel Independen: X1 : Insetntif Keuangan X2 : Komitmen Karyawan X3 : <i>Self Efficacy</i> <b>X4 : Self Esteem</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. Insentif keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. <b><i>self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
22	N. W. A. Putra & Wulandari (2021)  Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3): Hal 852-860  <b>e-ISSN 2774-7085</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Self Esteem</b> X2 : <i>Self Efficacy</i>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	1. <b><i>Self Esteem</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
23	Langi dkk., (2022)  Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 450-460  <b>ISSN 2303-1174</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Self Esteem</b> <b>X2 : Self Efficacy</b> <b>X3 : Lingkungan Kerja</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Self Esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Self Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> <b>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja</b>
24	Kholiq dkk., (2021)  Jurnal Prosiding Manajemen Vol.7, No. 1, tahun 2021  <b>ISSN 2460-6545</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Self Efficacy</b> <b>X2 : Self Esteem</b> Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
25	Yuwana (2020)  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2 September 2022  <b>P - ISSN : 2503-4413</b> <b>E - ISSN : 2654-5837</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kerjasama tim</b> <b>X2 : Komunikasi</b> <b>X3 : Lingkungan</b> <b>X4 : Kompensasi</b>  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Kerjasama tim (Team Work) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja</b> <b>3. Lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja</b> <b>4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
26	Devi dkk., (2022)  Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 632-640  <b>ISSN 2303-1174</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kerjasama tim</b> <b>X2 : Kreativitas</b> <b>X3 : Integritas</b>  Variabel Dependen:	<b>1. Kerjasama tim (Team Work) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</b> <b>2. Kreativitas berpengaruh positif</b>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		<b>Y : Kinerja</b>	signifikan terhadap kinerja 3. Integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
27	Utari (2022)  Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Volume 3 Nomor 1 <b>e-ISSN 2723-424X</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kerjasama tim</b> X2 : Semangat kerja X3 : Disiplin  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Kerjasama tim (Team Work) berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> 2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
28	Simorangkir, (2022)  Formosa Journal of Science and Technology (FJST) Vol. 1, No. 4, 2022: 305-314  <b>ISSN-E: 2828-1519</b>	Variabel Independen: <b>X1 : Kerjasama tim</b> X2 : Efikasi Diri  Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Kerjasama tim (Team Work) berpengaruh positif terhadap kinerja</b> 2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian, *Self Esteem* dan *Team Work* terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja merupakan

seluruh perilaku karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt dkk., 2019). Menurut Carlos dan Rodrigues (2016) Kinerja berkaitan dengan catatan yang dihasilkan dari perilaku pegawai dalam suatu rentang waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Teori kinerja yang dipakai adalah teori keseimbangan oleh (Wexley & Yukl 1977). teori *job performance* adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kerjanya. Pengaruhnya apabila karyawan mempunyai budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong meningkat.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Gailea dkk (2018), Wulandari (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2020), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan seperti yang dikemukakan Sofyandi (2022) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam

suatu organisasi. Budaya yang ada di suatu perusahaan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut. Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah sikap para karyawan. Budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif.

Teori yang diterapkan teori keseimbangan oleh (Wexley & Yukl 1977) yang menerapkan apabila budaya kerja mencapai keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan buat karyawan maka akan meningkatkan karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Pengaruhnya apabila budaya kerja yang diterapkan di RS PKU Muhammadiyah itu diikuti oleh semua pegawai maka akan kelihatan bahwa RS PKU Muhammadiyah Gombong sudah mempunyai budaya kerja yang baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat

Hal ini diperkuat penelitian terdahulu oleh Shodikin (2018), Srisinto (2018), Sofyandi (2022), Sanjaya (2020), Goni dkk (2021) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja**

Menurut Burger (2019) kepribadian merupakan pola perilaku yang konsisten dan intrapersonal yang prosesnya berasal dari dalam individu. Menurut Ivancevich dkk., (2014) kepribadian secara signifikan dibentuk oleh faktor genetik dan faktor lingkungan. Kepribadian menurut Robbins (2016) digambarkan sebagai sejumlah cara dimana individu

bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan orang lain.

Teori yang diterapkan adalah teori kepribadian yang digunakan adalah teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1988) yang menganalisis sikap karyawan, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan karyawan. Pengaruhnya apabila seorang karyawan yang mempunyai kepribadian yang semakin baik maka akan berdampak pada pelayanan kepada pasien yang lebih baik sehingga kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong semakin baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Ahmad (2022), Sari dkk (2020), Novrianto (2021), Tekege dkk., (2018) menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja**

Menurut Coopersmith (2014) mengatakan bahwa *Self Esteem* adalah evaluasi diri yang dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungannya dan sejumlah penghargaan, penerimaan, dan perhatian orang lain yang diterimanya. Menurut Reasoner (2013) dalam Sebayang (2017) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena

ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self Esteem* berkaitan dengan bagaimana yang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Teori yang diterapkan untuk *self esteem* adalah teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1988) salah satunya adalah sikap karyawan berkaitan dengan evaluasi diri dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaruhnya apabila karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah mempunyai *self esteem* yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Chairunnisah dkk., (2021), Langi dkk., (2022), Wulandari dkk., (2020), Kholiq dkk (2021) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

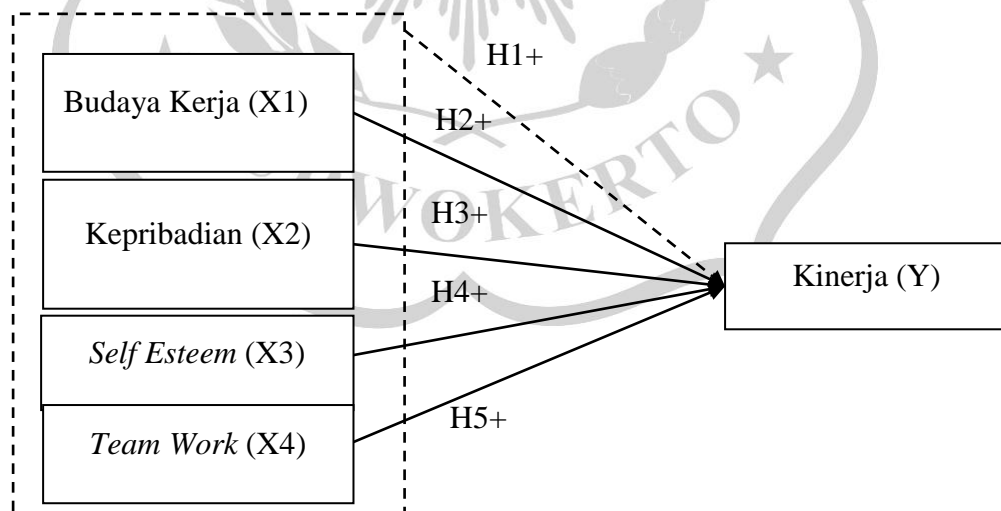
##### **5. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja**

Menurut Sahban (2018) Kerjasama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami. Menurut Marpaung (2014) menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari karena *team work* tidak lepas kerjasama dari pegawai yang ada untuk bekerja dan *team*

*work* pegawai merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia.

Teori yang diterapkan adalah teori keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1977) yang salah satunya adalah Adil dan masuk akal (*reasonable*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal yaitu karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombang dalam kerjasama tim dalam pembagian tugas sehingga kinerja dari kerjasama tim tersebut hasilnya memuaskan. Pengaruhnya apabila semua pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombang bisa menjadi sebuah team kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Hal ini didukung oleh Devi dkk (2022), Utari (2022), Yasa dkk., (2021), Parta & Mahayasa (2021), Simonangkir (2022) *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

- ▶ = Berpengaruh secara simultan  
—————▶ = berpengaruh secara parsial

H1 : Budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

H2 : Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

H3 : Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

H4 : *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

H5 : *Team Work* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.