

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### 1.1 Teori *Goal-Setting* (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang yang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

###### 1.2 Definisi Kinerja

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wxley dan Yukl (1992) dalam Sinambela (2021), 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 pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Menurut Siangian, S.P dalam Marcelina,dkk (2023) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

### **1.3 Indikator Kinerja Perawat**

Indikator kinerja perawat menurut Robins dalam Rofiaty (2018) adalah:

1) Kualitas

Yaitu sejauh mana hasil dari melakukan suatu kegiatan untuk mencapai titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

Yaitu produksi yang dihasilkan ditunjukkan dalam suatu bentuk satuan mata uang dan jumlah unit kegiatan yang terselesaikan.

### 3) Waktu

Yaitu kegiatan yang dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan.

## 2. Disiplin Kerja

### 2.1 Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja yang digunakan adalah Teori Tungku Panas menurut Rivai (2012:127) sebagai berikut :

- a. Membakar dengan segera, maksudnya jika tindakan disipliner akan diambil maka tindakan ini harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan bahwa dirinya tidak salah, yang cenderung sebagian menghapus efek-efek disipliner yang terdahulu.
- b. Memberikan peringatan, maksudnya memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya. Oleh karenanya ada kesempatan menghindari terbakar jika memilih demikian.
- c. Memberikan hukuman yang konsisten, maksudnya tindakan disipliner harus konsisten kepada setiap orang yang melakukan

tindakan kesalahan yang sama akan dihukum sesuai hukum yang berlaku.

- d. Membakar tanpa membeda-bedakan, maksudnya tindakan disipliner diterapkan tanpa pandang bulu.

## 2.2 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Siangian dalam Marcelina, dkk (2023) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan dalam Marcelina, dkk (2023) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimenjo dalam Marcelina, dkk (2023) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka akan sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk memperoleh pengetahuan dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya. Dan disiplin kerja bertujuan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

### **2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Arda (2017) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila

teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi,

keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat untuk karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan

harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus bisa menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### 3. *Self Efficacy*

#### 3.1 Teori *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1987) Teori *self efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan tugas, maksudnya adalah karyawan dalam perusahaan melakukan pembelajaran berkaitan dengan keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar pekerjaan tersebut dapat di hasilkan dengan maksimal. Teori ini menerima sebagian besar prinsip teori pembelajaran perilaku, tetapi lebih menekankan pada efek isyarat pada perilaku, dan pada proses mental internal. Salah satu asumsi paling awal yang mendasari teori belajar Bandura adalah bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu belajar bagaimana bertindak dan berperilaku. Hal ini sesuai dengan variabel *self efficacy* dalam penelitian ini yang berkaitan dengan keyakinan terhadap kinerja.

#### 3.2 Definisi *Self Efficacy*

Menurut (Priska et al., 2020) *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. Lain hal nya dengan (Rafiditya dan Syarifuddin, 2020) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dari dalam diri individu dan persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. Sedangkan menurut (Hasan

dan Khaerana, 2020) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang dalam mengerahkan kemampuan diri, sehingga dapat berfungsi dalam kondisi tertentu.

### 3.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Baron dan Byrne dalam Kusumadewi (2021) indikator *self efficacy* sebagai berikut:

#### 1) Dimensi tingkat (*level*)

Merupakan sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakan, penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu tersebut mengetahui minat dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai.

#### 2) Dimensi kekuatan (*strenght*)

Merupakan sejauh mana kekuatandan keyakinan akan level tersebut, apakah lemah atau kuat, yang dapat dilihat dari konsisten individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang

sulit dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target. Indikatornya adalah yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun.

### 3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Merupakan sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi yang sulit dan bervariasi. Dimensi ini berkaitan dengan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja.

## 4. *Human Relation*

### 4.1 Teori *Human Relation*

Menurut Elton Mayo (1930) Teori organisasi *human relation* disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antar manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan, atau *the human relations theory*. Teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemannusiaan (*human relations*).

Teori ini beranggapan bahwa organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila di dalam organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan pimpinan

yang setingkat, antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, antara bawahan dengan bawahan.

#### 4.2 Definisi *Human Relation*

Menurut Sundayo dkk, (2021) *Human relation* adalah hubungan baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Dengan terciptanya *human relation* yang baik maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Oleh karena itu, *human relation* merupakan hubungan antar manusia yang erat kaitannya dengan komunikasi maupun tingkah laku manusia yang bertujuan untuk membangun keharmonisan serta memupuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Davis (2007) dalam (Riedel dkk, 2019) hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Sedangkan Wahyudi (2012) dalam (Dewi & Agustina, 2022) menyatakan bahwa *human relation* mengacu pada kesediaan pegawai untuk

bekerjasama dalam tim, berkomunikasi, dan memahami orang lain disekitar lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal pada sebuah kondisi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja serta mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

#### **4.3 Indikator *Human Relation***

Dari definisi yang dikemukakan oleh Onong Uchjana Effendy dalam Kusumadewi (2021) indikator human relation diantaranya:

a. Komunikasi Antarpersonal

Komunikasi antar personal adalah komunikasi yang berbentuk dialogis dan prosesnya berlangsung secara timbal balik (*feedback*) antara dua individu atau lebih berlangsung secara tatap muka (*face to face*).

b. Komunikasi Psikologis

Komunikasi psikologis adalah komunikasi yang mendeskripsikan, menguraikan, menerka dan meramalkan peristiwa dan berbagai proses mental (berpikir) dalam perilaku komunikasi indikator.

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

### **5.1 Teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) Menurut Fung et, al (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antar karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan yang menjadi bagian dari organisasi yang menyebabkan perilaku seperti *organizational citizenship behavior (OCB)*.

### **5.2 Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan ‘nilai tambah’ karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif,

konstruktif, dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe dalam Titisari, 2014).

Organ dalam Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang sering kali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja yang tradisional.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

### **5.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ et al. (2006) dalam Titisari (2014) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

#### **1. *Altruism***

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

## 2. *Conscientiousness*

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat suka rela tanpa mempertimbangkan reward maupun penghargaan yang akan diterima.

## 3. *Sportmanship*

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

## 4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.

## 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisien maupun kemajuan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah acuan berupa teori-teori maupun hasil penelitian sebelumnya dalam rangka untuk menyusun penelitian ini. Kegunaan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Berikut adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, *self efficacy*, *human relation*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja kerja.

**Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Kusumadewi (2021) Jurnal Daya Saing (Vol. 7, No. 1 Februari 2021) ISSN (p.2407-800X; e.2541-4356)	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Human Relation</i> X2: <i>Self Efficacy</i> <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1. <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan
2	Sutrisno,dkk (2022) Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri (Vol.6, No.2, 2022) ISSN: 2714-6235	<b>Variabel Independen:</b> X1: <b>Disiplin Kerja</b> <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Marcelina,dkk (2023)	<b>Variabel Independen:</b>	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi (Vol.2, No.1, Juni 2023) Hal 286-307 ISSN (e.2964-2027; p.2964-5700)	X1: <b>Disiplin Kerja</b> X2: <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	kinerja kerja karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
4	Destari,dkk (2023) Jurnal Pendidikan Tambusai (Vol.7, No.2, 2023) Hal 5593-5600 ISSN (p.2614-6754; e.2614-3097)	<b>Variabel</b> <b>Independen:</b> X1: <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> X2: <b>Self Efficacy</b> X3: <b>Self Esteem</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. 2. <i>Self Efficacy</i> terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. 3. <i>Self Esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
5	Madona,dkk (2023) Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK) (Vol.2, No.2, Juli 2023) ISSN (p.2964-8858; e.2963-3087)	<b>Variabel</b> <b>Independen:</b> X1: <b>Human Relation</b> X2: <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> X3: <b>Disiplin Kerja</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1.Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, <i>human relation</i> berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. 2.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
6	Febrian,dkk (2023) Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) (Vol.2, No.2, 2023)	<b>Variabel</b> <b>Independen:</b> X1: <b>Disiplin Kerja</b> X2: <b>Motivasi Kerja</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1.Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Universitas Andalas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Universitas Andalas. 2.Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

	ISSN (p.2808-9383; e.2808-8980)		Rumah Sakit Universitas Andalas.
7	Farida, dkk (2021) Jurnal Ecogen (Vol.4, No.1 2021) Page 133-141 ISSN (e.2654-8429)	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Human Relation</i> X2: Beban Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1. <i>Human relation</i> dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung. 2. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung.
8	Raymond, dkk (2023) Jurnal Sistem Informasi & Manajemen (JURSIMA) (Vol.11, No.1, 2023) ISSN (2338-1523)	<b>Variabel Independen:</b> X1: <b>Disiplin Kerja</b> X2: Beban Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Musa, dkk (2023) DECISION Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Vol.4 No.1, 2023) ISSN (2721-4907)	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Self Efficacy</i> <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji.
10	Widyawati, dkk (2018) Forum Manajemen (Vol.16, No.2, 2018)	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Self Esteem</i> X2: <i>Self Efficacy</i> X3: Keterlibatan Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Y: <b>Kinerja Kerja</b>	1. <i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Putri, dkk (2017) Jurnal Administrasi	<b>Variabel Independen:</b> X1: <b>Organizational</b>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

	Bisnis (JAB) (Vol.46, No.1, 2017)	<b>Citizenship Behavior (OCB) Variabel Dependen: Y: Kinerja Kerja</b>	
12	Astriani,dkk (2020) E-Jurnal Manajemen (Vol.9, No.4, 2020) ISSN: 2302- 8912	<b>Variabel Independen: X1:Iklim Organisasi X2:Kepuasan Kerja X3:Loyalitas Kerja Variabel Dependen: Y:Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</li> <li>3. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</li> </ol>
13	Muna,dkk (2022) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA) (Vol.5, No.5, 2022) ISSN: e. 2599- 3410; p.2614- 3259	<b>Variabel Independen: X1:Disiplin Kerja X2:Motivasi Kerja X3:Pengembangan Karir Variabel Dependen: Y:Kinerja Karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
14	Riedel,dkk (2019) Jurnal EMBA (Vol.7, No.3 2019) Hal. 2959-2968 ISSN (2303- 1174)	<b>Variabel Independen: X1:Human Relation X2:Job Satisfaction X3:Job Description Variabel Dependen: Y:Kinerja Karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. <i>Job Description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
15	Dewi & Agustina (2022) Jurnal	<b>Variabel Independen: X1:Keterlibatan Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

	Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata (Vol.2, No.2) Hal. 516-527 ISSN (2774-7085)	X2: <b>Human Relation</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> <b>Y:Kinerja Karyawan</b>	2. <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Sundayo,dkk (2021) Jurnal EMBA (Vol.9, No.2, 2021) Hal. 1008-1017 ISSN (2303-1174)	<b>Variabel</b> <b>Independen:</b> X1: <b>Human Relation</b> X2:Lingkungan Kerja X3: Kepuasan Kerja <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> <b>Y:Kinerja Karyawan</b>	1. <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Faiza,dkk (2022)	<b>Variabel</b> <b>Independen:</b> X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Motivasi Variabel <b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> <b>Y: Kinerja</b>	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
18	Hasan,dkk (2020) Jurnal Ekonomi Pembangunan (Vol.6, No.2, 2020) 144-155 ISSN: 2339-1529	<b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> X1: <b>Self Efficacy</b> X2: <b>Self Esteem</b> <b>Variabel</b> <b>Independen:</b> <b>Y: Kinerja</b>	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Saputri,dkk (2021) Jurnal Ilmu dan	<b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> X1: Kompetensi	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Riset Manajemen ISSN 2461-0593	X2: <i>Self Efficacy</i> <b>Variabel Independen:</b> Y: <b>Kinerja</b>	2. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Kirana, dkk (2022) JIUBJ (Vol.22 No.2) 1027-1033 ISSN 1411-8939, 2549-4236	<b>Variabel Dependen:</b> X1: <i>Human Relation</i> X2: Lingkungan Kerja X3: Kepuasan Kerja <b>Variabel Independen:</b> Y: <b>Kinerja</b>	1. <i>Human relation</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
21	Hadi, <i>International Journal of Research in Business and Social Sciences</i> Vol. 12 No. 2 (2023), ISSN: 2147-4478	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Self Efficacy</i> X2: <i>Work Motivation</i> <b>Variabel Dependent:</b> Y: <i>Employee Performance</i>	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . 2. <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> .
22	Iptian, et al <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> Vol. 7 No.8 (2020) ISSN 2364-5369	<b>Variabel Independen:</b> X1: <i>Work Discipline</i> X2: <i>Compensation</i> <b>Varabel Dependen:</b> Y: <i>Employee Performance</i>	1. <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> 2. <i>Compensation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>

## C. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori disiplin kerja yang digunakan adalah Teori Tungku Panas dari Rivai (2012:127) sebagai berikut :

- a. Membakar dengan segera, maksudnya jika tindakan disipliner akan diambil maka tindakan ini harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan bahwa dirinya tidak salah, yang cenderung sebagian menghapus efek-efek disipliner yang terdahulu.
- b. Memberikan peringatan, maksudnya memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya. Oleh karenanya ada kesempatan menghindari terbakar jika memilih demikian.
- c. Memberikan hukuman yang konsisten, maksudnya tindakan disipliner harus konsisten kepada setiap orang yang melakukan tindakan kesallahan yang sama akan dihukum sesuai hukum yang berlaku.
- d. Membakar tanpa membeda-bedakan, maksudnya tindakan disipliner diterapkan tanpa pandang bulu.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Melinda, dkk (2022) dengan hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung pula oleh

penelitian Anggi, dkk (2023), Marcelina, dkk (2023) dan Febrian, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bandura (1987) Teori *self efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan tugas, maksudnya adalah karyawan dalam perusahaan melakukan pembelajaran berkaitan dengan keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar pekerjaan tersebut dapat di hasilkan dengan maksimal.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Kusumadewi (2021) dengan hasil yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung pula oleh penelitian Rida, dkk (2023), Dwi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Elton Mayo (1930) Teori organisasi *human relation* disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antar manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan, atau *the human relations theory*. Teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemanusiaan (*human relations*).

Teori ini beranggapan bahwa organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila di dalam organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, antara bawahan dengan bawahan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Kusumadewi (2021) dengan hasil yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung pula oleh penelitian Farida, dkk (2021), Sundayo, dkk (2021), dan Madona, dkk (2023) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

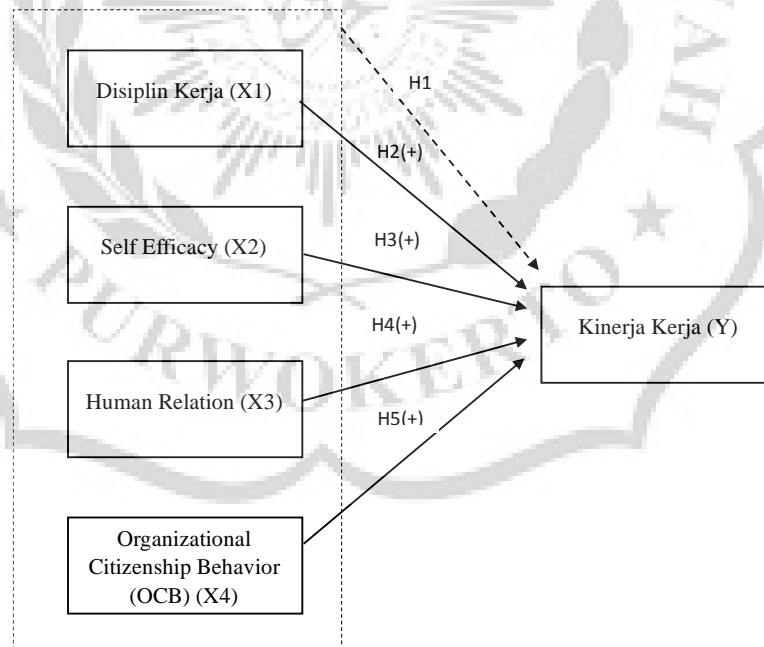
#### **4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan**

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang disampaikan oleh Fung et, al (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antar karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka

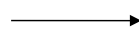
akan membalasnya. Balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan yang menjadi bagian dari organisasi yang menyebabkan perilaku seperti *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja yang dilakukan oleh Abrar, dkk (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung pula oleh penelitian Marcelina, dkk (2023), Annisa, dkk (2023), dan Ridha, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

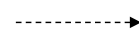
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Keterangan:



= Secara Parsial



= Secara Simultan

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka konsep di atas, rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, *Human Relation* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.

H3: *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.

H4: *Human Relation* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.

H5: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.