

BAB II

LANDASAN TEORI/TELAAH PUSTAKA

2.1. TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterikatan terhadap penelitian ini. Tujuan dari pemaparan kajian penelitian terdahulu ini untuk mendapatkan pengetahuan yang detail dari penelitian-penelitian terdahulu dan menjelaskan perbedaannya.¹⁰ Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2020) tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *organizational citizenship behavior* (ocb) berjalan dengan baik maka

¹⁰ Dwi Cahyono dan Ismail Suardi Wekke, “*Teknik Penyusunan dan Penulisan Tesis*”, (Sleman: Penerbit, Deepublish, 2018), Hlm: 5

pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan akan meningkat.¹¹

2. Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khoirotul Aini (2018) tentang *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governence (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior (ocb)* yang memadai dan perusahaan memiliki tata kelola yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.¹²
3. Ayu Nathaniah Halim, Maria Brigitta Dewi (2018) tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang 3 Surabaya”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel

¹¹ Tonny Yuwanda, Nila Pratiwi, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.8, No.1, Maret 2020 Hlm: 59

¹² Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo dan Edlyn Khoirotul Aini, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governence Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.55, No. 2 , Februari 2018, Hlm:164

organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

4. Mochammad Subagio (2015) tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴
5. Mislan Sihite, Edwin, Febrinawati Sinulingga, Ferdinand Putra Daniel Hutapea (2016) tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan

¹³ Ayu Nathaniah Halim, Maria Brigitta Dewi, “Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya”, *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol.6,No.2, 2019, Hlm: 183

¹⁴ Mochammad Subagio, “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ithican Sources Jakarta”, *Jurnal Esensi*, Vol. 15, No.1, 2015, Hln: 72

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵

6. Yulia Rahmawati, Eri Baskoro (2021) “Pengaruh pelatihan kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pemberdayaan karyawan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi dan kepercayaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.¹⁶
7. Nur Indah Alam (2020) tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XL. Axiata Tbk Cabang Makassar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan

¹⁵ Mislan Sihite, Dkk, “*Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Runding Putra Persada Medan*”, Jurnal Ekonomi Sainstek, Vol. 5, Tahun,2016, Hlm: 63

¹⁶ Yulia Rahma Wati, Ery Baskoro, “*Pengaruh Pelatihan Kerja. Pmeberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Manajemen Diversivikasi, Vol.1, No. 2, 2021, Hlm: 206

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

8. Joko Wibowo, Taofik Hidajat (2020) tentang “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri atau *self of efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila efikasi diri atau *self of efficacy* karyawan meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.¹⁸
9. Dessi Primawestri Indah Prabandari, Suyatmin Waskito Adi (2021), tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB), *Empeworment*, *Total Quality Management* (TQM) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Luwes Gading Solo”. Hasil dari

¹⁷ Nur Indah Alam, “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XL Axiata TBK Cabang Makassar”, Jurnal Inspirai Ekonomi, vol.2, No.4, Desember 2020, Hlm:15

¹⁸ Joko Wibowo, Taofik Hidajat, “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan”, Jurnal Manajemen, Vol.8, No. 2, Tahun 2020, Hlm: 12

penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan, dalam kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang dicapai dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat.¹⁹

10. Suprihono Setyawan (2017) tentang “ Pengaruh *Self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *self of efficacy* pada diri karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.²⁰

¹⁹ Dessi Primawestri Indah Prabandari, Suyatmin Waskito Adi, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Empowerment*, *Total Quality Management (TQM)* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol.6, No.2, Juli 2021, Hlm:517

²⁰ Suprihono Setyawan, “Pengaruh *self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.12, No. 24, 2017, Hlm: 104

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2020)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan	<i>organization al citizenship behavior</i> (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: <i>organizatio nal citizenship behavior</i> (ocb) Variabel terikat: Kinerja karyawan	Variabel (X_2) yaitu kompensasi
2	Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khoirotul Aini (2018)	<i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan <i>Good Corporate Governence</i> (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan	<i>organization al citizenship behavior</i> (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: <i>organizatio nal citizeship behavior</i> (ocb) Variabel terikat: kinerja karyawan	Variabel (X_2) yaitu <i>Good Corporate Governence</i> (GCG)
3	Ayu Nathaniah Halim, Maria Brigitta Dewi (2018)	<i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>organization al citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel bebas: <i>organizatio nal citizenship behavior</i> (ocb) Varabel	Jumlah variabel (X) hanya satu variabel

			karyawan	terikat kinerja karyawan	
4	Mochammad Subagio (2015)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: pemberdayaan karyawan Variabel terikat: kinerja karyawan	Variabel (X_2) yaitu motivasi
5	Mislan Sihite, Edwin, Febrinawati Sinulingga, Ferdinand Putra Daniel Hutapea (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: pemberdayaan karyawan Variabel terikat: kinerja karyawan	Jumlah variabel (X) hanya satu variabel
6	Yulia Rahmawati, Eri Baskoro (2021)	Pengaruh pelatihan kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: pemberdayaan karyawan Variabel terikat: kinerja karyawan	Variabel (X_1) pelatihan kerja dan variabel (X_3) lingkungan kerja
7	Nur Indah Alam (2020)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan	pemberdayaan karyawan berpengaruh	Variabel bebas: pemberdayaan	Variabel (X_2) yaitu kompensasi

		Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	an karyawan Variabel terikat: kinerja karyawan	
8	Joko Wibowo, Taofik Hidajat (2020)	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>self of efficacy</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: <i>self efficacy</i> Variabel terikat: kinerja karyawan	Menggunakan Variabel motivasi kerja dengan dimediasi kepuasan kerja
9	Dessi Primawestri Indah Prabandari, Suyatmin Waskito Adi (2021)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), <i>Empeworment</i> , <i>Total Quality Management</i> (TQM) dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Luwes Gading Solo	<i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: <i>self efficacy</i> Variabel terikat: kinerja karyawan	variabel (X_2) yaitu <i>Empeworment</i> dan variabel (X_3) yaitu <i>Total Quality Management</i> (TQM)
10	Suprihono Setyawan (2017)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja	<i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Variabel bebas: <i>self efficacy</i> Variabel	Menggunakan an komitmen organisational sebagai

		Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional	kinerja karyawan	terikat: kinerja karyawan	variabel mediasi
--	--	---	------------------	---------------------------	------------------

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber, 2021

2.2. LANDASAN TEORI

2.2.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.2.1.1. Pengertian

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau disebut juga dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* merupakan suatu konsep yang baru dalam hal kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi.²¹

Menurut Aldag dan Resckhe yang dikutip Titisari *organisational citizenship behavior (ocb)* merupakan kontribusi

²¹ Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, Herman, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Terhadap Kinerja Pegawai”, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol.5, No.1, Tahun. 2020, Hlm:5

individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di beri *reward* yang diperoleh dari kinerja tugasnya. *organizational citizenship behavior* (ocb) ini berupa beberapa perilaku menolong orang lain dengan sukarela untuk tugas-tugas yang lebih, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur yang ada di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menambah nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang bersifat positif, konstruktif, dan bermakna membantu.²²

Menurut Organ yang dikutip Titisari mendefinisikan bahwa *organizational citizenship Behavior* (ocb) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif bagi organisasi. Sementara itu, Dyne, Dkk dalam kutipan Fitriastuti Triana menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) adalah perilaku yang menguntungkan

²² Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitemn Organizational dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Dinamika Manajemen (JDM), Vol 4, No, 2, 2013, Hlm:106

organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran dalam suatu pekerjaan²³.

Maka penulis dapat pahami bahwa karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan juga mengurangi terjadinya konflik antar sesama karyawan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat beberapa faktor dari *organizational citizenship behavior* (ocb) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja artinya karyawan yang merasa puas akan memberikan kembali sesuatu kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik. karyawan akan jujur terhadap rekan kerjanya.
- 2) Komitmen Organisasi artinya karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan

²³ *Ibid*, hlm: 106

merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, memiliki kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi serta akan melakukan yang terbaik bagi organisasi sehingga lebih memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb).

- 3) Keterlibatan Kerja, keterlibatan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) karena di dalam keterlibatan kerja terdapat penilaian yang subjektif pada seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 4) Dukungan Kepemimpinan, artinya adanya dukungan dari atasan juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (ocb). Dukungan yang diberikan oleh pimpinan dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta memiliki keinginan untuk

membantu rekan kerjanya dan akan lebih kooperatif.²⁴

2.2.1.3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Marisson dalam kutipan Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi menyatakan terdapat beberapa indikator *organizational citizenship behavior* (ocb) antara lain sebagai berikut:

- 1) *Altruism* (Perilaku menolong)
- 2) *Conscientiousness* (perilaku dimana kontrol diri dan disiplin berkaitan)
- 3) *Spiritmanship* (perilaku yang sportif)
- 4) *Courtesy* (perilaku yang sopan dan memperhatikan orang lain)
- 5) *Civic Virtue* (perilaku yang membanggakan suatu organisasi).²⁵

²⁴ Ilfi Nur Diana, "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. 1, No. 2, Tahun. 2012, Hlm: 141

²⁵ Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi, "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior and Compensation To Ward Employee Performance At PT.Semen Padang With Overload Work As The Mediating Variabel*", Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 8, No.1, Maret 2020, Hlm: 55

2.2.1.4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Perspektif Islam*

Seseorang yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) semata-mata ingin mendapatkan ridho dari Allah SWT. Dengan adanya perilaku menolong dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan suatu apapun, berkomunikasi dengan baik, dan kerjasama yang muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan mendapat balasan yang besar dari Allah SWT.²⁶

Ikhlas merupakan sikap tulus dalam perbuatan dan tingkah laku yang semata-mata demi memperoleh Ridho Allah SWT²⁷. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa[4]:146

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَزْوَاجًا مِّمَّا هُمْ فِيهَا ۗ

Artinya:

²⁶ Ilfi Nur Diana, *Op-Cit*, Hlm: 143

²⁷ Niska Unissa Nurusyifa, Skripsi “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabe Intervening*”. (Salatiga. IAIN Salatiga, 2018), hlm: 38

“Kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas menjalankan agama mereka karna Allah SWT. Maka mereka itu bersama orang-orang yang beriman dan kelak Allah SWT akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman,” (QS. An-Nisa[4]:146)

Dalam QS. An-Nisa di atas dijelaskan bahwasanya orang yang tulus dan ikhlas dalam bermal tanpa pamrih akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT. Perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) merupakan perilaku yang identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharapkan suatu imbalan dari pimpinan. Tetapi kesadaran diri dari hati dan menolong sesama agar terciptanya suatu ruang kerja yang damai.²⁸

2.2.2. Pemberdayaan Karyawan

2.2.2.1. Pengertian

²⁸ Ilfi Nur Diana, *Loc-Cit*

Menurut Putu Sudibyadnya pemberdayaan adalah salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas. Pemberdayaan merupakan sebuah kekuatan yang sangat diperlukan di suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melayani masyarakat atau nasabah.

Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab nya terhadap suatu pekerjaan. pemberdayaan karyawan di definisikan sebagai pemberi dorongan untuk karyawan membuat keputusan. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara mendorong karyawan untuk lebih terlihat dalam pembuatan keputusan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi.²⁹

²⁹ Sudibyadnya Putu dan Desak Ketut Sinta asih, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”, Jurnal Manajemen Unud, Vol.7, No. 1, 2018, Hlm 63

Menurut Yasothai mendefinisikan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian wewenang terhadap setiap individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan, mengambil keputusan dan mengendalikan pekerjaan dengan dirinya sendiri. Bertindak dalam melakukan sesuatu yang didasari oleh pikiran, pentingnya adanya pemberdayaan karyawan akan melihat kemampuan atau kekuatan untuk melakukan sesuatu sehingga akan mengetahui karakter setiap orang dalam kinerjanya³⁰.

2.2.2.2. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Berikut terdapat beberapa indikator pemberdayaan karyawan antara lain yaitu:

a) *Desire* (keinginan)

Perilaku dengan adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan.

b) *Trust* (Percaya)

³⁰ Yasothai, N, dan Fatyandari, A.N. “*Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaann, Partisipan Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal of Accounting and Manajemen Innovation, Vol.1, No.2, Tahun2017

Dengan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan akan terciptanya kondisi yang baik di dalam suatu organisasi

c) *Confident* (Percaya diri)

Adanya kepercayaan diri dari seseorang karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimilikinya.

d) *Credibility* (kredibilitas)

Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan dapat mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga dapat tercipta organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi.

e) *Accountability* (pertanggungjawaban)

Tanggung jawab karyawan terhadap wewenang yang diberikan.

f) *Communication* (komunikasi)

Adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

2.2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi pemberdayaan manusia adalah dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan sumber daya manusia.

Menurut Shari yang dikutip oleh Kadirun terdapat beberapa hal yang dilakukan untuk membentuk lingkungan yang mendukung pemberdayaan antara lain sebagai berikut:

- 1) *Works team and information sharing are building block* (Membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan antar sesama pekerja).
- 2) *Provid the traning and resource needed to do good job* (Mengembangkan kemampuan dan keahlian merupakan hal yang penting dalam suatu program pemberdayaan. Maka dari itu training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keahlian kerja dan merupakan bagian penting dari pemberdayaan karyawan).

- 3) *Provide measurement, feedback and reinforcement* (untuk mengetahui tingkat dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu dilakukan adanya pengukuran terhadap efektifitas program *empowerment*), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat dalam suatu pekerjaan atas prestasi kerja.
- 4) *On going reinforcement* (adanya dukungan manajemen dengan pemberian bantuan) yang terus menerus akan mendukung dan memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang di capai dan perlu memberikan penilaian yang baik dan dapat memberitahukan kepada yang lain atas prestasi yang telah ia capai.
- 5) *Provide responbility and authority* (adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi pekerjaan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan

untuk menjelaskan berbagai tugas yang di bebankan kepada karyawan).³¹

2.2.2.4. Pemberdayaan Karyawan Berdasarkan Perspektif

Islam

Salah satu prinsip utama khusus nya manajemen islam adalah kompetensi. Kopetensi yang di maksud disini adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai karyawan dari organisasi atau proses kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Firman Allah dalam QS. An-Naml[27]:38-39

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُؤْتُمْ يَا تَبِئَنِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ ﴿٣٨﴾ قَالَ
عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ ج وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ
أَمِينٌ ﴿٣٩﴾

Artinya:

*“Dia (Sulaiman) berkata, “wahai para pembesar!
Siapakah di antara kamu yang sanggup membawa
singgasananya kepadaku sebelum mereka datang
kepadaku menyerahkan diri dari golongan jin berkata*

³¹ Kadirun, Skripsi “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk”, (Bandung, Universitas Komputer Indonesia, 2013). Hlm:18-19

“akulah yang akan membawanya kepadamu sebekum engkau berdiri dari tempat dudukmu, dan sungguh aku kuat melakukannya dan dapat dipercaya””. (QS. An-Naml 27:38-39)

Dalam ayat diatas bahwa dikisahkan Nabi Sulaiman bertanya kepada bawahannya (termasuk dalam bangsa jin) dalam sebuah rapat, tentang siapa diantara mereka yang memiliki kemampuan untuk memindahkan singgasana nya Ratu Bilqis dari istananya untuk di bawa ke istana Nabi sulaiman. Artinya sebagai seorang pemimpin Nabi Sulaiman mencari seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan memberikan tanggung jawab kepada bawahan tersebut untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.3. *Self of Efficacy*(Efikasi Diri)

2.2.3.1. Pengertian

Self of efficacy atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok teori dari kognitif sosial. Bandura mendefinisikan *Self efficacy* sebagai

keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk hasil yang diharapkan, sehingga akan memengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Badura menekankan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peran vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Luthan yang dikutip Sugmawati dan Afrianty menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognektif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Myers dalam kutipan Sugmawati dan Afrianty menyatakan bahwa *self efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal³².

Self of efficacy adalah suatu keyakinan untuk dapat berhasil dalam menangani dan menjalani situasi tertentu. *Self*

³² Fred Luthans, *Positive Psychological Capital: Beyond Humn and Social Capital. Business Horizons*, 47/1 January-February 2004 (45-50), hlm. 47

efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan pada diri sendiri. *Self efficacy* sangat di butuhkan dalam diri karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar tugas berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat.³³

Self of efficacy atau Efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri atas kemampuan yang dimiliki diri pribadi untuk melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu dan dapat menghasilkan pencapaian dalam aktivitas tersebut yang akan berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan.³⁴

³³ Putu Eka Viska Puti & I made Artha Wibawa, “*Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No. 11, Tahun 2016, hlm: 7342

³⁴ Joko Wibowo dan Taofik Hidajat, “*Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt*

2.2.3.2. Indikator *Self of Efficacy* (Efikasi Diri)

Berikut terdapat beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur efikasi diri, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Level* (Tingkat) artinya mengukur tingkat kemampuan dalam menghadapi suatu hal.
- 2) *Strength* (Kekuatan) artinya tingkat kekuatan dan kegigihan dalam menghadapi tugas apapun.
- 3) *Generality* (Umum) artinya kesiapan dalam menghadapi situasi yang ada³⁵.

2.2.3.3. *Self of Efficacy* (Efikasi Diri) Berdasarkan Perspektif

Islam

Al-Quran telah berbicara tentang seluruh persoalan manusia berupa prinsip-prinsip dasar. Al-Quran berbicara kepada akal dan persamaan manusia tentang aqidah tauhid yang membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah, memberikan mereka petunjuk untuk kebaikan dan

Bank BNI syariah Kantor Cabang Pekalongan". Journal Magisma Vol.VIII, No.2 thn 2020, hlm:2

³⁵ Ghufon M. Nur, dan S Risnawita Rini, "*Teori-teori Psikologi*", Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm:80

kepentingannya dan meningkatkan dirinya baik di dalam kehidupan individu maupun sosial. Menunjukkan kepada mereka jalan terbaik untuk mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya dalam kebaikan, sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya di duni maupun di akhirat. Di dalam Al-Quran menjelaskan tentang percaya diri dari beberapa ayat-ayat yang terkandung di dalam Al-Quran di antaranya sebagai berikut Q.S Fussilat 41/30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَكْفُرُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْحَسَنَىٰ كُنْتُمْ تُوْعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan Kami Adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati, dan bergembiralah kamu dengan memperoleh surga yang telah dijanjikan kepadamu”. (Q.S Fussilat:30)

Dari ayat di atas menjelaskan tentang persoalan percaya diri yang berkaitan dengan sikap dan sifat seorang muslim yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat. Maksudnya, seseorang yang memiliki kepercayaan dalam dirinya yang dijelaskan Q.S. Fussilat:30 disebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang beriman.³⁶

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.³⁷ Atau kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses untuk mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Menurut Kusnadi dalam kutipan Utami dan Putri mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang

³⁶ Luluk Nur Chasanah, Skripsi “*Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus Of Control erhadap Kinerja kAryawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018, Hlm: 41-42

³⁷ Irfan Fahmi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*”, (Bandung : Alfabeta.2016), hlm. 176

diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.³⁸ Mangkunegara yang dikutip oleh Suzana menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ridwan, kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika³⁹.

Dengan kata lain kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sebagai tolak ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Kinerja juga merupakan suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada

³⁸ Yumna Dahlian Putri dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh OCB Terhadap Kinerja”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 46, No. 1, Mei 2017, Hlm. 29.

³⁹ Ridwan, “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Countrol Dengan Kinerja Karyawan”. Jurnal Trikonomika, Vol.12, No.1 Juni 2013, Hlm: 76

organisasi, perbaikan kinerja yang baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam dunia bisnis, kinerja individu sangat mempengaruhi perusahaan, namun tidak semua pengelola perusahaan mengerti bagaimana sumber daya manusia atau karyawan secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif. Oleh karena itu, kinerja individu dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan oleh seluruh karyawan. Karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi⁴⁰.

2.2.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan secara keseluruhan.

⁴⁰ *Ibid*, Hlm: 76

Menurut Mathis dan Jackson dalam kutipan luhur Agung Bowo Leksono terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu antara lain:

1. Tingkat usaha yang di keluarkan
2. Kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan
3. Dukungan organisasi.⁴¹

2.2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dari kutipan Tri Nurbiyanti mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, merupakan mutu yang harus di hasilakan baik tidaknya suatu pekerjaan

⁴¹ Luhur Agung Bowo Leksono, Skripsi “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2018). Hlm:31

3. Ketepatan waktu, merupakan pengukuran waktu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah di buat atau direncanakan.
4. Efektifitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang di hasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Artinya semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.
5. Kemandirian yaitu suatu kesanggupa untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai orang dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya⁴²

2.2.3.5. Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam

Dalam ajaran islam telah dianjurkan untuk bekerja, bukan hanya kebutuhan melainkan sebuah ibadah dan kewajiban. Setiap muslim berhak untuk bekerja sesuai kemampuannya. Sehingga

⁴² Tri Nurbiyanti, Skripsi “*Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dan Sel Efficasy Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Kantor Cabang Semarang*”, (Salatiga, IAIN Salatiga, 2019). Hlm: 51-52

islam akan mencela orang-orang yang berbadan sehat dan mampu tetapi tidak berusaha bekerja keras. Di dalam islam seorang muslim harus memanfaatkan karunia dan nikmat berupa kemampuan diri dan kekuatan untuk kehidupan dunia dan akhirat. Karena semakin tingginya keinginan dalam bekerja adalah cerminan dari seseorang muslim.⁴³ Adapun Pandangan islam terhadap kinerja yang dijelaskan dalam QS. AT-Taubah 9/105 adalah sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

“Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juha Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang

⁴³ Fatchan Maulana F, Skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasioan Terhadap Kinerja kAryawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan”, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2020, Hlm: 41

*nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁴⁴

Dari ayat di atas bahwasanya Allah pasti akan memberikan balasan pada setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan atau kerjakan. Maksudnya jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan secara baik serta menunjukkan kinerja yang baik dalam suatu pekerjaan maka akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dan Allah SWT akan mebalasnya dengan mengangkat derajat mereka sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan.

2.3. HIPOTESIS

2.3.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Garay yang dikutip Fairico Putra menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh seseorang karyawan

⁴⁴ QS. AT-Taubah/9:105

dengan melakukan tugas nya di luar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan dan keuntungan di dalam suatu organisasi⁴⁵. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang di harapkan suatu organisasi untuk dimiliki karyawan nya, karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di anggap sangat bergantung pada organisasi yang tidak bisa di tumbuhkan secara kewajiban formal, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan faktor yang memberikan sumbangan atau kesukarelaan pada hasil kinerja organisasi secara keseluruhan (Triana Fitriastuti, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah, Hari susanto bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁶

⁴⁵ Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo dan Edlyn Khurotul Aini, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 55, No.2, Februari 2018, Hlm: 162

⁴⁶ Nurul Hikmah, Hari Susanto, “Pengaruh *Komitmen Organisasi, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”, Journal Of Social and Politic, Thn. 2018, Hlm. 1-8

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayana merupakan suatu proses dimana seorang yang bekerja diberi peningkatan sejumlah otonom dan keleluasaannya dalam hubungan pekerjaan mereka. Pemberdayaan memungkinkan seseorang akan membuat keputusan besar dan akan bersedia menerima akan tanggung jawab melebihi tugasnya dan meberikan kontribusi sehingga dapat membuat organisasi tersebut lebih baik (Susya Pramana, 2013)⁴⁷. Menurut Mulyadi dalam kutipan Ega Leovani (2016) Pemberdayaan berarti memungkinkan, memberi kesempatan dan

⁴⁷ Susatya Pramana, Dr. Fitri Lukiastuti, Rudi Suryo Kristanto dan Yanuar Rachmansyah, “*Pengaruh Kompetensi, Motiivasi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan*”, Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia, 2013, Hlm: 569

mengizinkan. Maka pemberdayaan karyawan yaitu memapukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam persoalan yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok⁴⁸. Menurut Kadirun pemberdayaan karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu. Hal ini sejalan dengan pendapat Susatya Pramana, dkk bahwa pemberdayaan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₂ : Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan

⁴⁸ Ega Leovani, "Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan di PT FIF Group Tbk Cabang Palembang", Jurnal Manajemen, Vol.XX, No.02, Juni 2016, Hlm: 246

2.3.4. Pengaruh *Self of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rizky yang dikutip Yanik Ariyati mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya yang dimiliki. Sehingga seseorang tersebut dapat dengan memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugas yang diberikan dan yakin pada diri sendiri bahwa dapat melakukan tugasnya sekalipun itu sulit.⁴⁹ *Self of Efficacy* atau efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki seseorang maka semakin pula tinggi tingkat kinerja karyawan. Yanik Ariyanti dan Lelys (2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sawitri, Nurmala Cahyandari, Umi Muawanah (2018) bahwa *Self of Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁰

⁴⁹ Yanik Ariyati dan Lelys, “Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaz Batam”, Jurnal Equilibiria, Vol.5, 2018, hlm: 2

⁵⁰ Dyah Sawitri, Nurmala Cahyandari, Umi Muawanah, “Hubungan *Self Leadership*, *Self Efficasy* dan *Kecerdasan Intelektual* Terhadap kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto”, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. 6, No.1, Oktober 2018, Hlm: 86

H₃ : Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan Antara *Self of Efficacy* terhadap kinerja karyawan

2.4 . KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sulistyaningsih dalam kutipan Luhur Agung (2018) menyatakan bahwa kerangka merupakan bagian skema yang menerangkan tentang hubungan antar konsep-konsep yang berhubungan dengan variable yang akan diteliti. Kerangka ini di buat untuk menyempitkan pandangan dan menyederhanakan permasalahan dalam penelitian.

Kerangka berpikir bertujuan untuk memudahkan pemaahaman dalam mencermati arah dari pembahasan di dalam penelitian dan dapat memberikan gambaran dalam pandangan secara lebih detail mengenai keterikatan antar variabel penelitian yang digunakan⁵¹.

Menurut Parake dalam Fairico Putra (2018) menerangkan *organizational citizenship behavior* (ocb) merupan salah satu perilaku *extra-role*, dimana perilaku tersebut tidak

⁵¹ Ririn, Skripsi “*Pengaruh Pelatihan, Efikasi diri, dan keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*”, (Palembang, Uin Raden Fatah, 2020), Hlm:44

termasuk dalam salah satu pekerjaan resmi, melainkan perilaku yang dilakukan secara sukarela. Sedangkan menurut Garay dalam kutipan Fairico Putra menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh seseorang karyawan untuk melakukan tugas di luar dari tanggungjawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Gibson dalam kutipan Galuh Dea Gayatri menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan memberi kesempatan dan dorongan terhadap karyawan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan dan pengalaman mereka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu.⁵²

Menurut Badura dalam kutipan Regina G. Kaseger menyebutkan bahwa *self of Efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang ada pada diri sendiri dalam menjalankan tugas atau kinerjanya sehingga memperoleh hasil yang sesuai dengan

⁵² Galuh Dea Gayatri, dan Osnandi, “Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Mayora Kota Bengkulu”, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol1, No.1, Januari 2020, Hlm: 2

apa yang di harapkan.⁵³ Menurut kinerja Surono dan Hasan Abdul Rozak merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.⁵⁴

Dari teori yang ada di dalam penelitian ini, di buat kerangka pemikiran sebagai landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya akan dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas/independen meliputi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy*, sedangkan variabel dependen/terikat adalah Kinerja Karyawan. Kerangka dalam pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵³ Regina G. Kaseger, “Pengembangan Karir dan *SRlf Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Manado Town Square”, Jurnal *Emba*, Vol.1, No, 4, Desember 2013, Hlm: 908

⁵⁴ Surono dan Hasan Abdul Rozak, “Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja”, *Telaah Manajemen*, Vol. 14, Edisi 1, Februari 2017, Hal: 129

BAGAN 2.1**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun suatu kerangka teori dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam bagan berikut

